



TRABALHO, EXPERIÊNCIA DE CLASSE E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA DE CONSERVAS DE PELOTAS

Laura Senna Ferreira

TRABALHO, EXPERIÊNCIA DE CLASSE E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA DE CONSERVAS DE PELOTAS

Laura Senna Ferreira



UFSC
Florianópolis
2021

Copyright © 2021 Laura Senna Ferreira

Coordenação de edição

Carmen Garcez

Projeto gráfico e editoração eletrônica

5050com / Caiacanga Editoria

Capa

5050com / Caiacanga Editoria

Foto: Cleder Fontana

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

F383t	Ferreira, Laura Senna Trabalho, experiência de classe e reestruturação produtiva na indústria de conservas de Pelotas [recurso eletrônico] / Laura Senna Ferreira. – Florianópolis : Editoria Em Debate/UFSC, 2021. 260 p. E-book (PDF) ISBN: 978-65-87206-94-3 1. Trabalhadores da indústria – Pelotas (RS). 2. Alimentos em conserva – Indústria – Pelotas (RS). 3. Trabalho – Aspectos sociais. 4. Consciência de classe. I. Título. CDU: 331:664.8
-------	--

Elaborada pelo bibliotecário Fabrício Silva Assumpção – CRB-14/1673

Todos os direitos reservados a

Editoria Em Debate
Campus Universitário da UFSC – Trindade
Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH)
Bloco D, sala 301 – Telefone: (48) 3721-4046
Florianópolis – SC

www.editoriaemdebate.ufsc.br / www.lastro.ufsc.br

O projeto de extensão Editoria Em Debate conta com o apoio de recursos do acordo entre Middlebury College (Vermont – USA) e UFSC.

NOTA EDITORIAL

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, tanto nas editoras comerciais como nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não acompanha a demanda existente, em contradição, portanto, com essa demanda e a produção acadêmica exigida. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, frente à tendência de se valorizar a produção intelectual conforme as publicações, em uma difícil relação entre quantidade e qualidade.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Documentos, periódicos e livros continuam sendo produzidos e impressos, e continuarão em vigência, conforme opinam estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas podem contribuir de forma complementar e oferecer maior facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e estudantes na produção de conhecimento, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação também como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas com custos reduzidos e em divulga-

ção aberta e gratuita em redes de computadores. Essas características, sem dúvida, possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser descentralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica, conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e pós-graduação –, e por iniciativa e empenho do prof. Fernando Ponte de Sousa, a Editoria Em Debate (ED) completa dez anos de realizações, sempre com o apoio do Middlebury College/Vermont, que acreditou no projeto. Criada com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e grupos de pesquisa da UFSC e outras instituições, conveniadas ou não, sob orientação e acompanhamento de um Conselho Editorial, a ED já publicou 68 livros desde 2011.

Os editores

Coordenador

Jacques Mick

Conselho Editorial

Adir Valdemar Garcia

Eduardo Vilar Bonaldi

Iraldo Alberto Alves Matias

Jocemara Triches

José Carlos Mendonça

Laura Senna Ferreira

Luiz Gustavo da Cunha de Souza

Maria Soledad Etcheverry Orchard

Marília Carbonari

Michel Goulart da Silva

Samuel Pantoja Lima

*Dedico este livro ao Cleder,
companheiro de coração, de lutas.*

AGRADECIMENTOS

À professora Maria Soledad Etcheverry, por todo o apoio e pelo seu modo de estimular a criatividade, contribuindo com conhecimento e experiência para o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao sociólogo José Ricardo Ramalho, pelas reflexões compartilhadas e pelo papel que tem tido nos avanços da Sociologia do Trabalho brasileira.

Ao professor Fernando Ponte de Sousa, pela constituição do Lastro/UFSC, um importante espaço político e de estudos sobre o trabalho, que me oportunizou muitas trocas e aprendizagens.

À Cécile Mattedi, pelos diálogos sociológicos que contribuíram significativamente com este estudo.

Aos intelectuais Mario Duayer e Ricardo Gaspar Müller, dos quais me orgulho de ter sido aluna nesse período. As sementes do professor Mario, vítima da Covid-19, hão de florescer na primavera de um mundo melhor.

À Cassiane Zanatta e à Letícia de Faria Ferreira, que, ao ensinarem que na luta contra as opressões não se recua, contribuíram intensamente com a perspectiva desta pesquisa.

Ao Cleder Fontana, pelo olhar sobre o mundo e pelos inúmeros debates desde os primeiros momentos de escrita deste trabalho.

Aos familiares Luciane Senna Ferreira, por todo o companheirismo ao longo desses anos de estudo, e meus pais, pelo apoio e pela força que nunca deixaram faltar.

Aos que gentilmente me receberam e compartilharam suas memórias e visões de mundo, sem as quais esta pesquisa não teria sido possível, os mais sinceros agradecimentos.

SUMÁRIO

Prefácio

Por Maria Soledad Etcheverry Orchard..... 13

Apresentação..... 17

1 O entrelaçamento entre o velho e o novo nos processos de reestruturação produtiva: um olhar sociológico sobre a classe trabalhadora..... 21

Sociologizando a sociologia: reflexões contemporâneas no âmbito da sociologia do trabalho..... 21

Os diferentes sentidos da reestruturação produtiva 24

Considerações da sociologia do trabalho, com ênfase na discussão brasileira, referente à reestruturação produtiva 29

Proposta de análise da sociologia da empresa 46

Mundo do trabalho: o velho e o novo do ponto de vista sociológico 55

A importância da categoria de classe para a compreensão do trabalho na sociedade contemporânea..... 62

Formas de controle e contestação dos trabalhadores 71

2 O setor de conservas do Rio Grande do Sul frente às mudanças/permanências dos tempos de “reestruturação produtiva” 79

Fragments da história do setor conserveiro..... 79

A chamada “crise” dos anos 1980..... 88

A cadeia produtiva e as empresas conserveiras..... 98

Documentos que abrangem o setor	119
Reestruturação do setor conserveiro: a heterogeneidade das velhas e novas formações.....	125
3 Os sentidos da “reestruturação produtiva” para os trabalhadores e trabalhadoras do setor conserveiro	147
Sindicato e os trabalhadores das conservas	147
Condições de trabalho no setor conserveiro	160
Trabalhadores das empresas de conservas.....	164
Mundo do trabalho das conservas	170
Formas de controle da força de trabalho	179
Relações de pessoalidade, competição e/ou solidariedade entre os trabalhadores	184
Formas de contestação dos trabalhadores.....	189
O sindicato na concepção dos trabalhadores	199
Sentidos da reestruturação produtiva para os trabalhadores das conservas: conformidade e recusa frente às velhas/novas práticas empresariais.....	203
Considerações finais.....	239
Referências.....	245
Anexos	255
Siglas	259

PREFÁCIO

Entrar na vida das pessoas através de suas vivências no trabalho permite contar uma história que ilustra como nosso mundo vai mudando, mas não necessariamente em direção a um mundo mais solidário. Se por isso entendemos uma situação que propicie uma integração social mais ampla, mais equitativa, mais diversa, mais sustentável, por meio de ações que possam transcender a mercantilização do trabalho e resguardar o reconhecimento social e a dignidade dos/as trabalhadores/as e suas famílias.

Ciente da premissa da centralidade do trabalho para possibilitar essa inclusão social e ciente das vulnerabilidades que sua ausência ou precarização causam, a autora cria esta história de vidas no trabalho. São vidas vulneráveis em situações de precarização, mas vidas que também resistem e se empenham em construir suas estratégias de sobrevivência no cotidiano. Vidas de homens e mulheres, mas sobretudo de mulheres, elas são a maioria nesse setor de trabalho sob estudo. Vidas de trabalho sazonal, da lida constante com o desemprego, de jornadas extenuantes, de condições muitas vezes impróprias, sem resguardos garantidos, de perda de direitos, de desrespeito ao trabalho digno e a tudo que ele representa e o define.

Mas apesar dessas carências, parece que contar com esse trabalho é melhor do que não contar com ele. Assim, o pragmatismo parece impor-se nesse equilíbrio instável entre coesão e a persuasão, entre a conformidade fatalista e a criatividade das recusas, muitas vezes silenciosas, mas materializadas em pequenos atos diários de resistência durante a jornada de trabalho. Trata-se de formas de

resistência cada vez mais individualizadas, haja vista que a adesão ao sindicato perde força como uma opção coletiva para mobilização dessa classe premiada pelo desemprego. Um sindicato que aos poucos vai se esvaziando, e sendo procurado quase somente como veículo para judicializar as demandas pessoais. Provavelmente, demandas que algum tempo depois de finalizada esta pesquisa, se tornariam cada vez mais escassas, na esteira da nova Reforma do Trabalho que viria a inibir essas ações.

Aprendemos com a sociologia que as ações humanas sempre são elementos de figurações mais amplas. Por isso, contar esta história através dessas vidas de trabalho singulares que integram a cadeia produtiva desse que já foi o maior polo produtor de conservas de frutas e hortaliças do Brasil é traçar, também, um panorama do entrelaçamento com os processos regionais e globais da reestruturação produtiva, da flexibilização, das inovações tecnológicas, das políticas de desenvolvimento, das mudanças nas formas de gestão e da adesão aos discursos e práticas da retórica neoliberal.

Com uma observação aguda e atenta, Laura explora os meandros dessas relações e nos encaminha através de uma trama complexa que envolve atores, instituições e discursos produzidos. Nessa caminhada, contata trabalhadores/as, empresários, sindicalistas, representantes de entidades do setor e de institutos de pesquisa. Também investiga jornais, vai atrás de laudos médicos, de arquivos governamentais, de livros de denúncias do sindicato dos trabalhadores, de material de propaganda das fábricas, de atas de audiência pública, assiste palestras e analisa registros do sindicato patronal. Sem deixar de acompanhar a rotina no espaço de trabalho. Seguindo esse cuidadoso e minucioso percurso metodológico, a autora nos brinda com uma rica análise sociológica ao revelar essa trama de relações e construir um sentido para essas articulações.

Além dessa decisiva lição da sociologia que observa essas necessárias articulações, também aprendemos que devemos ficar aten-

tos/as às ambiguidades dos processos. As respostas sociais a esses grandes câmbios nunca são homogêneas nem unidimensionais. De fato, o que Laura mostra é essa heterogeneidade nos arranjos, que permite a convivência entre formas distintas de organização do trabalho e da produção. São combinações entre o moderno e o antigo, entre formas arcaicas e formas inovadoras que, no entanto, se traduzem a partir de uma mesma base persistente, a do cálculo capitalista.

Esse foi o cálculo que levou a uma reconversão profunda do setor produtivo conserveiro nessa região sul do Rio Grande do Sul, cuja maior concentração de empresas se deu na região de Pelotas. Para sobreviver à concorrência capitalista global que se abateu sobre o setor ao longo da década de 1990 e que persistiu durante os anos 2000, são incorporadas inovações tecnológicas, são integradas pesquisas científicas de ponta, são postas em prática novas formas de gestão que promovem a flexibilidade de processos, de produtos e da força de trabalho, levando a níveis de produtividade sem precedentes entre as pouquíssimas empresas sobreviventes aos embates dessa competição global. Mas juntamente com essas práticas inovadoras para os empreendimentos produtivos, convivem as formas mais arcaicas de exploração da força de trabalho, expondo a visão mais retrógrada de uma cultura empresarial cega aos apelos de um trabalho decente. Nesse cálculo econômico o espaço para a responsabilidade social por parte dessas empresas é nulo. O negócio se impõe e o trabalho se torna uma peça invisível nessa engrenagem onde ele se limita a nada mais ser do que mais uma mercadoria.

Essas são questões desenvolvidas neste estudo que nos estimulam a acompanhar a autora ao longo dos capítulos deste livro. Laura encara com maestria o sério desafio de levar a bom termo este estudo, com um bom entendimento teórico e uma rica estratégia metodológica que incorpora a integridade e variedade das fontes consultadas. Um trabalho que comunga com as necessárias premissas do artesanato intelectual de uma visão da sociologia, que além

da competência técnica tem o compromisso ético de conversar com a humanidade do outro. O texto convida a uma ótima leitura.

Maria Soledad Etcheverry Orchard

*Professora do Programa de Pós-graduação
em Sociologia Política da UFSC.*

*Pesquisadora do Laboratório de Sociologia
do Trabalho (LASTRO).*

Julho, 2021

APRESENTAÇÃO

Gênero, classe, raça, flexibilidade e precariedade laboral. Esses foram conceitos que estiveram presentes desde as primeiras páginas do estudo apresentado neste livro. Na dissertação que deu origem a este trabalho, ao analisar o momento de reconversão produtiva do setor da indústria de conservas de frutas e hortaliças no município de Pelotas/RS, na segunda metade dos anos 2000, a pesquisa trouxe à tona tanto as novas dinâmicas de acumulação flexível e desenvolvimento econômico, como a expressão dessas mudanças nas experiências, conflitos e vivências dos trabalhadores e trabalhadoras do segmento.

Anos depois, em 2017, foi aprovada a Lei 13.467/17, que determina a reforma das leis trabalhistas brasileiras, alterando premissas do direito do trabalho e permitindo formas legais de redução de direitos, o que se inseriu num movimento geral de reformas neoliberais pautadas há muito tempo pelo empresariado brasileiro. A justificativa para a reforma ocorreu com base na necessidade de modernização das relações trabalhistas e garantia de novos postos de trabalho, mesmo à revelia dos estudos que indicavam que as austeridades não têm significado ampliação do emprego, mas produzido informalidades, subcontratações, subempregos e quedas nas arrecadações previdenciárias. Do ponto de vista da justificativa hegemônica, “modernizar” significa flexibilizar. E assim foi feito com a reforma que dificultou o acesso à justiça (responsabilizando os trabalhadores pelos possíveis custos do processo) e formalizou a flexibilização da legislação por meio de vários dispositivos: negociado sobre o legislado, com a possibilidade de rebaixamento

de direitos, desconsiderando as assimetrias material e de poder implicadas. Juristas, cientistas sociais e políticos saíram em defesa da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que por conservadora que fosse do ponto de vista mais progressista do trabalho, mantinha um horizonte ontológico de proteção, ou seja, assegurava os princípios da regulação pública que restringem a mercantilização da força de trabalho.

As alterações introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 generalizam um estado de coisas já presentes no segmento da indústria conserveira de frutas e hortaliças do município de Pelotas, a qual, para usar uma expressão de Adalberto Cardoso, costumeiramente flexibilizou a frio as relações de trabalho.

A força de trabalho nessa indústria de Pelotas foi marcada por empregar, sobretudo, mulheres e moradores das periferias, bem como lançar mão de baixos salários, contratos de safra, altas jornadas, exposição ao risco e exaustão, insalubridade, estreitos intervalos para alimentação, ritmos laborais desestruturantes do ponto de vista do corpo, assédios morais e sexuais, despotismos das chefias, banco de hora, contratos parciais e temporários, entre outros aspectos potencializados recentemente pela Lei n. 13.467/17. Se a reforma trabalhista amplia essa configuração do trabalho, pode-se dizer que o setor em questão foi pioneiro nas formas laborais flexíveis e precárias.

Com a reforma, os contratos atípicos podem ser ampliados com as terceirizações e formalidades precárias, reforçando as inseguranças e vulnerabilidades econômicas, sociais e políticas da classe trabalhadora.

Nesse sentido, conhecer o segmento em análise neste livro pode ser uma expressão do que se avizinha para uma coletividade ainda maior. Igualmente, refletir sobre os conflitos e embates que esses trabalhadores e trabalhadoras travaram no cotidiano laboral é uma maneira de conhecer sobre formas de rebeldias e resistências aos poderes da arbitrariedade da gestão. Do ponto de vista dos sindicatos, trata-se de uma memória de combatividade, marcada por greves e tentativas de negociação coletiva, que em termos de ativismo político compõe o re-

pertório de lutas do movimento sindical. Em um contexto desfavorável ao trabalho e à ação coletiva, de desconstrução de direitos e de hegemonia neoliberal, as experiências analisadas apontam para os limites cada vez mais estreitos das nossas democracias, bem como para o aumento da pauperização com a ampliação da informalidade e/ou de uma formalidade precária do ponto de vista dos salários e direitos.

Em meio aos dilemas das vidas difíceis em foco neste estudo, também se observa a poesia de um modo de viver que é inventivo e criativo, nas formas de amizade, romances, apoios aos colegas, reciprocidades e moralidades de uma solidariedade de classe que, frente às experiências comuns compartilhadas no trabalho e na vida como um todo, nos lembram que “o novo sempre vem”.

É com essas palavras iniciais que convidamos a todos e todas para conhecer as histórias e as dinâmicas presentes na vida dessas pessoas, nesse território, no município de Pelotas, nas relações laborais de homens e mulheres que trabalham na indústria de conserva de frutas e hortaliças da região, cujas experiências de vida e trabalho nos trazem elementos para pensar sobre o passado e, quiçá, agir para semear um outro futuro, mais coerente do ponto de vista da autonomia e dos sentidos do trabalho.

1

O ENTRELAÇAMENTO ENTRE O VELHO E O NOVO NOS PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UM OLHAR SOCIOLÓGICO SOBRE A CLASSE TRABALHADORA

Sociologizando a sociologia: reflexões contemporâneas no âmbito da sociologia do trabalho

Independentemente do contexto empírico que se disponha a investigar, a sociologia não poderia prescindir de refletir acerca dos seus pressupostos. Os fundamentos que embasam a disciplina e movimentam a sociedade são referências que compartilhamos em nossas pesquisas sociológicas. Uma abordagem nesse sentido é esboçada por Abramo (1999), que afirma ter estado a sociologia do trabalho, na América Latina, sempre em compasso com os temas políticos, econômicos e culturais de cada período histórico. Nos anos 1960, o tema central dos estudos sociológicos era a questão da “modernização”; a partir da década de 1970, o problema da democracia *versus* ditadura; nos anos 1980, passa a estar no centro dos debates a crise do taylorismo-fordismo e o surgimento de novos modelos de empresa, em um contexto de globalização da economia com importantes impactos sobre o trabalho.

Nos anos 1990, a afirmação de estudiosos que preconizavam o “fim do trabalho”, da classe trabalhadora e da sua capacidade de in-

tervenção social irá ocupar boa parte dos sociólogos do trabalho, tanto daqueles que debatem afirmativamente essa questão como dos que a questionam, indicando a heterogeneidade da realidade do trabalho e a expansão da classe trabalhadora. Para Abramo (1999), o debate em torno da reestruturação produtiva, da globalização, dos mercados internacionais, produtividade das empresas e outros temas contemporâneos precisam, além de discutir esses aspectos, pensar os processos de produção e reprodução da própria sociedade. Nesse sentido, as análises devem distanciar-se dos determinismos tecnológicos e economicistas e encontrar os sujeitos desses processos. Considerando que o trabalho seja um lugar privilegiado para entendermos a realidade social, faz-se necessário indagar qual é a natureza da sociedade que está se constituindo no seio dessas mudanças.

Conforme a autora, nos anos 1980 a “revolução tecnológica” e a mudança na estrutura do emprego resultaram em um deslocamento das discussões acadêmicas e políticas, saindo do âmbito do trabalho para o âmbito da empresa que passa a ser considerada o “ator fundamental (e praticamente exclusivo) do mundo da produção. Esse deslocamento tenderia a provocar, uma vez mais, um obscurecimento do trabalho enquanto tema” (Abramo, 1999, p. 6). Ao contrário dessa nova unilateralidade, Abramo sugere que os novos estudos precisam se concentrar na compreensão da cadeia produtiva como um todo. Na sua visão, precisamos de uma discussão mais ampla, algumas sínteses mesmo que parciais e temporárias, mas que possibilitem às pesquisas ir além de uma mera coleção de fatos e casos particulares.

Em relação às mudanças no mundo do trabalho, as interpretações são tão heterogêneas quanto os próprios processos. Como indica Lautier (2000), há um “consenso frouxo” entre os investigadores que observam os motivos e efeitos da “reestruturação produtiva”. As interpretações que tratam determinadas configurações sociais como meros resquícios a ser cedo ou tarde eliminados não dão conta da heterogeneidade das formas que essas assumem. Segundo o autor, as conse-

quências da reestruturação, principalmente sobre o emprego, criaram novas “demandas sociais aos pesquisadores”. Nesses últimos anos houve um “deslocamento da sociologia do trabalho, que, gradualmente, perdeu sua posição no campo científico em favor daquilo que já apreciava há duas décadas como dois de seus herdeiros: a sociologia do emprego (e da exclusão do emprego) e a sociologia da empresa” (Lautier, 2000, p. 9). No entanto, considera que esses deslocamentos foram menos acentuados nos países do sul do que nos do norte. No primeiro caso, mais frequentemente as pesquisas continuaram apontando para as diversas formas de relações de trabalho, questionando a ideia de que a mundialização eliminaria formações “arcaicas” e resultaria em uma homogeneização, afirmando que essa não só comporta formas heterogêneas, como também intensifica e produz heterogeneidades nos modos de inserção, nas formas de poder e hierarquia nas relações de trabalho. Na visão de Lautier (2000, p. 28), não há anomalias na constatação de que diferentes modelos “podem coexistir num mesmo ramo, na mesma cidade, sem que se manifeste superioridade decisiva de um sobre o outro [...] a homogeneização das técnicas não se fará acompanhar de qualquer tendência à homogeneização das características dos trabalhadores”. Mesmo existindo inúmeras formações e maneiras de organizar e gerir os processos de produção e trabalho, nenhuma delas deixa de ter em comum uma forma específica de reprodução capitalista da vida. Em uma crítica aos desdobramentos das pesquisas nos últimos anos, principalmente ao que veio a ser matéria da sociologia da empresa, o autor vai dizer que

apesar de sua diversidade, essa sociologia apresenta uma característica comum: a despolitização do tema empresa. São pouco considerados os conflitos, a não ser aqueles ligados ao emprego, e quando são invocados, eles aparecem como resultado de um problema de comunicação, de uma incompreensão. Não se questiona o poder, ainda que toda a hierarquia esteja reduzida a seu aspecto funcional; e não se fala, evidentemente, da relação entre dominação e exploração (sendo que esta última expressão parece qualificar somente as formas de trabalho “desumanas”, de

preferência situadas a algumas milhas de quilômetros da empresa da qual se fala) (Lautier, 2000, p. 20).

O estudo mais aprofundado sobre o que dizem os autores acerca dos processos de reestruturação produtiva e o sentido social que as transformações/permanências estão assumindo permitirá visualizar a complexidade dessa realidade e as diferentes maneiras de compreendê-la.

Os diferentes sentidos da reestruturação produtiva

Os motivos que desencadearam a “reestruturação produtiva” das empresas e os diferentes rumos que essa tomou nas últimas décadas são alvo de diferentes interpretações. Estudos como os de David Harvey (1992) e João Bernardo (1991; 2004), por exemplo, são umas das formas interpretativas que procuram entender essas mudanças nos processos produtivos e nas formas de organização do trabalho.

Com o intuito de entender esse momento, Harvey (1992) procura demonstrar que as transformações nas manifestações culturais e nos processos de produção e organização do trabalho que surgiram nas últimas décadas não alteram profundamente as regras básicas da “acumulação capitalista”. A procura pela superação da crise de superacumulação fordista-taylorista¹ resultou, a partir dos anos 1970, em um novo modelo que se caracteriza pela alta capacidade de inovação tecnológica, comercial e organizacional. Esse modelo não será homogêneo, assim como não era o paradigma anterior, variando de acordo com setores, países e regiões, embora todas as diferenças não deixem de fa-

¹ Silva (1993) define o fordismo como o método de produção baseado em sequências lineares de trabalho, operações simplificadas e fragmentadas, linhas de montagem, ritmo de trabalho controlado pela máquina, divisão entre concepção e execução, supervisão direta, equipamentos pouco flexíveis, produção em massa para mercado de consumo de massa, trabalhadores desprovidos de qualificações e facilmente substituíveis, alta rotatividade de mão de obra, enfraquecimento da organização sindical, estoques de reserva e não dependência de fornecedores. Segundo a autora, o apogeu desse modelo no Brasil foi no período do Milagre Econômico que ocorreu durante a ditadura militar.

zer parte do mesmo todo contraditório que é o da reprodução ampliada do capital, agora como “acumulação flexível”. Harvey critica o que chama de pensamento “pós-moderno” por considerar que esse não reconhece as continuidades que nossa época mantém com os tempos anteriores. A ênfase colocada na efemeridade, colagem, fragmentação e na dispersão é considerada, pelo autor, manifestação no pensamento social das condições da própria acumulação flexível. Harvey considera a “retórica do pós-modernismo perigosa” por não tratar de temas que se passam na esfera global. Para ele, a questão a ser considerada, é que ainda estamos vivendo em uma sociedade na qual a busca do lucro e as regras básicas do modo capitalista continuam a prevalecer, sistema esse que, para continuar viável, precisa o tempo todo se preocupar com o controle dos mercados e o emprego da força de trabalho. Ainda é fundamental ao capital o controle do trabalho que envolve repressão, cooperação e mobilização de certos sentimentos e conhecimentos, contando para isso com a conivência de várias instituições públicas e privadas. O modelo de “acumulação flexível” particulariza-se pelo alto índice de desemprego; trabalho por tempo parcial, temporário ou subcontratado; por ganhos modestos em termos salariais; retrocesso do poder sindical. Para Harvey, fordismo-taylorismo e acumulação flexível são dois regimes de acumulação e regulação que podem conviver. A conjuntura atual caracteriza-se por articular, em algumas regiões e setores, formas de produção fordista, artesanal e/ou flexível, quer dizer, “em condições de acumulação flexível, parece que sistemas de trabalho alternativos podem existir lado a lado, no mesmo espaço, de uma maneira que permita que os empreendedores capitalistas escolham à vontade entre eles” (Harvey, 1992, p. 175).

Em sentido semelhante, procurando considerar a reestruturação produtiva como uma nova forma de organização do mesmo sistema capitalista, a obra de Bernardo (1991) propõe-se a entender esse processo como que dado pela dinâmica das lutas de classes. Quando o capitalista compra, através dos salários, o uso do trabalho e não o trabalho propriamente dito, da indefinição referente à quantidade de trabalho

que pode ser despendido no processo de produção é que ocorrem as “lutas” que o motivam a incorporar novas tecnologias e formas organizacionais, aumentando, assim, sua produtividade², e com esse crescimento o capitalista tem mais possibilidade de fazer concessões aos trabalhadores. Nesse sentido é que ceder às pressões dos trabalhadores significa seu próprio avanço. Dessa forma, o capitalista “absorve” e “recupera” a organização e a combatividade dos trabalhadores, momento fundamentalmente estratégico para a “mais-valia relativa” que resulta em novas formas de produção e organização. O capital também não deixa de se valer das formas de “mais-valia absoluta”³. Na prática, frequentemente combinam-se os mecanismos da mais-valia relativa e absoluta, indicando a heterogeneidade das formas de exploração da força de trabalho.

De acordo com Bernardo (1991), cada unidade produtiva depende do que chama de Condições Gerais de Produção (CGP), algo que a unidade de produção particular (UPP) é incapaz de fornecer, elas são cria-

² De acordo com Marx (1998, p.726), “o grau de produtividade do trabalho, numa determinada sociedade, se expressa pelo volume relativo dos meios de produção que um trabalhador, num tempo dado, transforma em produto, com o mesmo dispêndio de força de trabalho [...] a grandeza crescente dos meios de produção, em relação à força de trabalho neles incorporada, expressa a produtividade crescente do trabalho. O aumento desta se patenteia, portanto, no decréscimo da quantidade de trabalho em relação à massa dos meios de produção que põe em movimento”.

³ Para Marx (1969, p. 107), as formas de mais-valia absoluta eram mais características do momento histórico que se sobrepunha à subsunção formal. Enquanto a “mais-valia relativa”, um momento posterior, de subsunção real. Para o autor, a “subsunção formal do trabalho ao capital” é a forma de subordinação do trabalho mais próxima da maneira que ela existia antes mesmo do modo de produção capitalista. Nessa formação impera o aumento da jornada, formas de organização coercitivas, e o processo tecnológico permanece muito semelhante ao modo de produção anterior. A transição para “subsunção real do trabalho ao capital” se dará tão logo o capital se consolida com a produção de “mais-valia relativa”, se sobrepondo à produção de “mais-valia absoluta”, ocorrendo mudanças tecnológicas e nas formas de dominação. Na forma formal, a dependência do trabalhador é basicamente econômica, não existe relações políticas de hegemonia e subordinação. A “subsunção real” surge no momento em que capitais de maior grandeza se apoderam da produção, quando se constituem capitalistas industriais mais fortes que ocupam os diversos ramos produtivos e empregam a ciência e a maquinaria no processo de produção, instituindo, definitivamente, o “valor de troca” como objetivo decisivo.

das por todos os capitalistas em momentos de integração que os levam a colaborar entre si de forma global. A atuação do capitalista é tanto interna como externa à empresa. No seu interior ele é uma espécie de “legislador”, organiza a força de trabalho e lhe impõe uma disciplina. Bernardo (1991, p. 166) diz que “o prosseguimento da luta de classes implica uma mais estreita colaboração intercapitalista para a assimilação e recuperação dos conflitos [...] os mesmos mecanismos de aumento da produtividade que vão consolidando o inter-relacionamento das empresas no nível dos próprios processos de produção”.

Na obra *Democracia totalitária: teoria e prática da empresa*, Bernardo (2004) destaca a capacidade de intervenção política das empresas e o entrelaçamento dessas com os governos. Segundo ele, o poder empresarial, capaz de estender suas formas de controle à sociedade como um todo, exerce-se no mercado quando subordina a procura à oferta. Ao gerar determinados bens, as empresas formam a procura que esses terão por parte dos consumidores. As necessidades são produzidas no mesmo momento em que os produtos se destinam a satisfazê-las. Nesse sentido, cai por terra a tese da hegemonia do consumo sobre a produção, ideologia baseada no ideário toyotista sobre a determinação do consumidor. Na visão desse autor, os ideais e práticas toyotistas são uma resposta do capital às lutas dos trabalhadores ocorridas nos anos 1960 e 1970 fora das instituições reivindicativas oficiais. Tais lutas não se limitavam às exigências de maior participação nas riquezas, colocando em causa a disciplina e formas de organização do trabalho. Os padrões começaram a ser atingidos por movimentos de greves e outras pequenas lutas cotidianas como o absenteísmo, atrasos, produtos defeituosos, imobilizações técnicas e demais formas de sabotagem. Nesse período,

a onda de insatisfação ampliara-se praticamente a todo mundo, numa escala sem precedentes. Nunca o sistema global capitalista deparara-se com uma ameaça tão forte. Esse conjunto de contestações, reforçando-se reciprocamente, constituiu a motivação profunda da grande crise

econômica mundial iniciada em 1974, que se apresentou como uma crise do taylorismo (Bernardo, 2004, p. 79).

Conforme Bernardo (2004), o êxito alcançado pela resistência dos trabalhadores fez com que os administradores percebessem a importância de se explorar o componente intelectual e de dispersar a força de trabalho. Dessa forma, os capitalistas ultrapassaram os bloqueios e estabeleceram um novo período de acumulação acelerada de capital. O toyotismo soube se apropriar dos conhecimentos técnicos que os trabalhadores vão acumulando durante os processos, anteriormente, muitas vezes utilizados para abrandar o ritmo de trabalho e sabotar os produtos. Assim, esse modelo consegue “recuperar” o movimento de luta dos trabalhadores e procura responder a alguns dos seus anseios sem a mediação dos sindicatos; no entanto, em vez de romper com os princípios elementares do taylorismo, aprofundou-o ainda mais no que se refere à intensificação do trabalho. Nesse novo modelo, ao mesmo tempo que fragmentou a força de trabalho e a produção, “nunca como nos nossos dias a concentração do capital atingiu um grau tão elevado, remetendo a livre concorrência para a esfera nebulosa dos mitos, de onde nunca deveria ter saído” (Bernardo, 2004, p. 120). Ao mesmo tempo, desde os anos 1990 houve a retomada de modalidades de exploração que se julgava extintas, o “desenvolvimento desigual” continua a ser uma característica estrutural do sistema capitalista. Para Bernardo (2004, p. 131), “as várias formas de precarização do emprego nos ramos tecnologicamente mais avançados introduzem uma componente de mais-valia absoluta na esfera que gera as modalidades mais evoluídas de mais-valia relativa”. Nesses processos, as formas de controle sobre o trabalho, com a ajuda dos instrumentos microeletrônicos, permitem uma vigilância ainda mais sofisticada.

Tanto para Harvey (1992) como para Bernardo (2004), diferentemente do período Pós-Segunda Guerra Mundial, a classe empresarial não tem mais uma preocupação de fazer concessões de grande envergadura aos trabalhadores. Para os autores, nesse sentido, não há como

retornar às formas anteriores, e não há muito que esperar dessas que estão se constituindo.

A sociologia do trabalho, no Brasil, também irá se debruçar sobre essas discussões, indicando a diversidade dos processos de reestruturação produtiva e a unidade que assumem no que se refere à precarização das relações de trabalho.

Considerações da sociologia do trabalho, com ênfase na discussão brasileira, referente à reestruturação produtiva

Assim como acontece em diferentes países, a reestruturação produtiva também será um dos temas centrais da sociologia do trabalho brasileira a partir da década de 1990. Estabelecendo acordos e desacordos, conciliações e contrariedades, os autores esforçam-se para entender que vendaval foi esse que tirou tantas coisas do lugar ao mesmo tempo que deixou muitas outras praticamente onde estavam.

Ricardo Antunes (2006), por exemplo, considera que o fim dos anos 1970 é um momento de crise estrutural que obriga o capital a buscar alternativas de superação. O Brasil vai sentir os efeitos dessa crise a partir de 1990, quando passa a seguir de perto o receituário definido pelo Consenso de Washington, levando-nos a entrar num processo mais aprofundado de desregulamentação da esfera do trabalho. Nesse momento, verifica-se um movimento de transformações na organização sociotécnica da produção e um processo de reterritorialização/desterritorialização como consequências da reestruturação produtiva e do redesenho da divisão internacional do trabalho e do capital. As empresas reestruturam-se motivadas pela intensificação da competitividade internacional e pela necessidade de responder aos avanços do “novo sindicalismo” e às formas de conflitos no local de trabalho. Elas engendraram uma série de mudanças, cujo principal aspecto será a redução dos custos com força de trabalho. A busca por maior produtividade acarretou, em alguns ramos produtivos, a inten-

sificação da jornada de trabalho, o surgimento do Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), o *Just in Time*, o *Kanban*, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), subcontratação e terceirização. No entanto, as mudanças trouxeram elementos das fases anteriores, ou seja, “há uma mescla nítida entre elementos do fordismo, que ainda encontram vigência acentuada, e elementos oriundos das novas formas de acumulação flexível e/ou influxos toyotistas no Brasil” (Antunes, 2006, p. 19). Essa coexistência entre o “fordismo periférico” brasileiro e os novos processos produtivos é um dos mecanismos próprios e oriundos da “acumulação flexível”. Tais processos são experienciados de forma particular dependendo do setor, país ou região. O Brasil possui tanto os traços universais do capitalismo mundializado como certas particularidades, o que indica uma “globalidade desigualmente combinada”. Na década de 1990, houve o aumento da demanda por trabalhadores temporários e por tempo parcial sem vínculos empregatícios e sem registro formalizado. Tendo dado apenas os primeiros passos durante o governo do presidente Fernando Collor de Mello, esse processo de reestruturação intensificou-se a partir de 1994 sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, que atuou guiado pelos desígnios neoliberais. Nesse movimento, cada setor apresenta uma forma peculiar de inserção global, mas “se as formas da reestruturação produtiva têm sido diferenciadas, quando se toma a realidade cotidiana do trabalho, um traço praticamente constante tem sido a tendência ao aumento dos mecanismos de desregulamentação e a mesma precarização da força de trabalho” (Antunes, 2006, p. 22).

Em *O caracol e sua concha*, Antunes (2005) destaca que, mesmo tendo reduzido o montante de trabalho, o capital não pode prescindir totalmente dele no processo de fabricação das mercadorias, consegue apenas aumentar sua produtividade se baseando no incremento de trabalho corporificado em maquinários. Com o intuito de se colocarem melhor na concorrência interempresarial, as empresas procuram racionalizar cada vez mais seus processos, não medem esforços para tornar-se enxutas. É esse o contexto que leva ao crescimento do desemprego

mesmo em países como o Japão, naquele momento a mais poderosa economia do mundo. Nessa nova realidade, pode-se ver que,

cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, quase simultaneamente à época da Revolução Industrial. E, na marca da superfluidade, cada vez mais homens e mulheres encontram menos trabalho, espalhando-se à cata de trabalhos parciais, temporários, sem direito, "flexíveis", quando não vivenciando o flagelo dos desempregados (Antunes, 2005, p. 17).

Assim como Bernardo (2004), Antunes (2005) considera que novas atitudes empresariais em alguns setores vão procurar explorar, mais do que anteriormente, a dimensão intelectual do trabalho. O que está ocorrendo atualmente é que

os capitais globais utilizam-se magistralmente da simbiose que ocorre entre exploração relativa e absoluta do sobretabalho. Portanto, parece-nos falaciosa a afirmação de que o trabalho deixou de ser a principal força produtiva. Aliás, o estudo do toyotismo, em seu apogeu, mostrou-nos o segredo do assim chamado "modelo japonês": o envolvimento e a exploração intensificada da força de trabalho em forte simbiose com o desenvolvimento tecnocientífico (Antunes, 2005, p. 97).

Reafirmando a tese da centralidade do trabalho, o autor observa que foi a expulsão de uma massa de trabalhadores do processo produtivo que possibilitou a aparência de uma sociedade fundada no descentramento da categoria trabalho. Nos anos 1970, respondendo à crise, o capital iniciou esses processos de reorganização produtiva e político-ideológica, marcando o advento do neoliberalismo, suas privatizações, desregulamentação de direitos e a busca por hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. O objetivo das mudanças, se utilizando de velhos e novos mecanismos, é retomar e aumentar o patamar de acumulação existente no pós-45, mas reduzindo, quando não excluindo, seguridades sociais (regulações keynesianas) que existiam em fun-

ção do compromisso criado entre capital e trabalho mediado pelo Estado. Para Antunes (2003), o novo padrão de acumulação cria uma série de discursos, muitos dos quais não passam de retórica, como é o caso da noção de “qualidade total”, incompatível com a necessidade do capital de reduzir cada vez mais o tempo de vida útil das mercadorias, visando aumentar a velocidade de seu circuito produtivo, bem como do discurso retórico da participação dos trabalhadores nos assuntos da empresa, quase sempre permitida em questões de pouca importância.

Com o mesmo intuito de inserir as transformações que ocorrem nos diferentes países e localidades dentro de uma lógica mais global de transformação do modelo de acumulação, Ricardo Ramalho (1997) considera que o processo de reestruturação produtiva das empresas no Brasil se assemelha ao dos outros países naquilo que diz respeito à intensificação e exploração do trabalho e redução de direitos conquistados. Para ele, mesmo assim os trabalhadores continuam tendo certo poder de pressão, pois os setores mais modernos, diferentemente dos demais que se encontram em crescente fragilização, ainda possuem uma ação sindical efetiva. O autor afirma que as novas formas de gestão adotadas pelos empresários brasileiros indicam a opção desses por uma “modernização conservadora”; mesmo alterando os processos produtivos, continuam pouco abertos à negociação com sindicatos e trabalhadores.

A reestruturação produtiva tem significado, no Brasil, uma maior mobilidade da mão de obra, aumento do trabalho informal, crescimento de subcontratações, reduções salariais e alta seletividade na escolha dos trabalhadores, situações permitidas pelo alto número de mão de obra disponível. Colocadas em prática, em nome do aumento da produtividade e da competitividade, a precarização e redução do número de empregos aumentou a instabilidade e a insegurança dos trabalhadores. Com o processo de reestruturação produtiva, esses sofrem com as ameaças de desemprego e acabam colaborando com as gerências, predominantemente autoritárias, muito mais por medo e insegurança

do que por “convencimento” (Ramalho 2004, p. 206). Muitas vezes, a compensação oferecida para que os trabalhadores empenhem-se no projeto da empresa resume-se à garantia temporária do emprego. De acordo com Ramalho (2004, p. 205), as pesquisas indicam que “as práticas no local do trabalho têm resultado em situações que vão do esgotamento físico e mental até situações de extrema pressão e desrespeito aos princípios básicos já negociados na cultura das relações entre capital e trabalho no Brasil”. Para ele, “são as situações de chão de fábrica relatadas pelos trabalhadores que revelam um hibridismo entre as novas práticas gerenciais e os métodos autoritários característicos de uma fábrica fordista” (Ramalho, 2004, p. 208).

Conforme Ramalho (2006), a nova fase de desenvolvimento capitalista levou muitas empresas a se organizarem em rede, buscando melhores condições para uma produção enxuta e relações de trabalho que tornem mais flexíveis o chão da fábrica. Há uma migração para novos territórios produtivos e, ao mesmo tempo, uma reestruturação das regiões já ocupadas. As empresas irão movimentar-se, procurando vantagens que possam oferecer os diferentes lugares, sua localização passou a ser considerada importante tendo em vista questões de logística, infraestrutura científica, tecnológica e urbana, qualificação dos trabalhadores e instituições locais, incentivos fiscais e outros aspectos da dimensão territorial.

Alves (2005) também se preocupa com a reterritorialização das empresas e com a nova ofensiva do capital no âmbito da produção e seus efeitos sobre trabalhadores e sindicatos. Para ele, esse modelo que instaura um “novo (e precário) mundo do trabalho” possui uma dimensão ideológica que toca a sociedade como um todo, disseminando uma série de valores empresariais, como o discurso do desempenho e da competência, por exemplo. No Brasil, a partir dos anos 1990, com a constituição de uma nova forma de Estado capitalista na sua versão neoliberal, é que se intensifica um movimento mais sistemático de reestruturação nos principais polos econômicos do país, onde se localiza o

núcleo do sindicalismo. Um dos resultados desse momento será a guinada das práticas sindicais para posturas mais “neocorporativas de cariz propositivo” (Alves, 2005, p. 10) em uma ideologia da “concertação social” que, praticamente, renuncia ao antagonismo de classe e torna-se mais disposta a dialogar com o capital. Para esse autor, são poucos os sindicatos que ainda preservam uma perspectiva de resistência, a maioria está assumindo uma “defensividade instrumental”, certo “pragmatismo sindical”, circunscrito à segmentação setorial ou por empresa.

Na visão de Alves (2005), o desemprego estrutural e a precarização dos empregos e salários é um dos principais impulsionadores da crise sindical, e a nova racionalização organizacional da produção e do trabalho, uma nova maneira de capturar a “subjetividade” dos trabalhadores. A busca do consentimento se constitui em uma necessidade “técnica” junto a um maior controle e intensificação do trabalho. A pressão política dos trabalhadores obrigou os capitalistas a darem uma resposta à luta de classe, o que resultou num ataque ao Welfare State e à organização sindical. Mesmo destacando a dimensão subjetiva do consentimento que os empresários procuram obter junto aos trabalhadores, o autor ressalva que

a hegemonia do capital na produção não é baseada apenas no consentimento operário, no “envolvimento estimulado”, mas na instauração de uma série de “dispositivos coercitivos” implícitos nos mecanismos do despotismo de mercado (impulsionados pelas políticas neoliberais) [...] medo do desemprego estrutural, da nova exclusão social [...] é um poderoso recurso sociopsicológico de integração social, mais sutil, mas não menos eficaz, de controle capitalista do trabalho nas condições de um novo(e precário) mundo do trabalho (Alves, 2005, p. 259).

Para Alves, os novos excluídos desse processo serão os desempregados e os “subproletários tardios” que surgem no próprio campo da modernidade, ou seja, localizados nos centros mais desenvolvidos e organizados. Os trabalhadores situados no polo central tendem a intelectualizar-se e qualificar-se, já na periferia da produção são empre-

gados precários, temporários, autônomos, em domicílio e com salários inferiores. Divisões que se formam nos mesmos setores produtivos, quando não no interior das mesmas empresas, proporcionando vantagens competitivas para essas. Para o autor, pode-se dizer que “no interior do próprio setor ‘moderno’, base do poder sindical organizado, se instauram polos ‘arcaicos’ de relações de trabalho” (Alves, 2005, p. 252). Segundo ele,

se a polarização “clássica” do mercado de trabalho no Brasil era entre o setor “moderno” e o setor “tradicional”, sob o novo complexo de reestruturação produtiva, surge uma nova polarização do trabalho, com “rupturas” de estatuto salarial no interior do próprio polo “moderno” do mundo do trabalho (Alves, 2005, p. 270).

Tumolo (2002) afirma que essa heterogeneidade de práticas no que se refere aos processos de trabalho (inovações tecnológicas, organização do trabalho, mudanças nas formas de controle e qualificação dos trabalhadores), tanto entre as empresas como em seu interior, não tem a mesma intensidade em relação às condições de trabalho e relacionamento com as organizações sindicais. Nesses aspectos ocorrem muitas semelhanças, como se percebe no que diz respeito à intensificação do ritmo de trabalho, à neutralização da atuação sindical, diminuição dos níveis salariais e/ou redução dos empregos. O novo padrão procura, da mesma forma que os anteriores, superar a crise e estabelecer um novo patamar de acumulação capitalista, principalmente intensificando a exploração sobre a força de trabalho. As empresas têm implantado os mais variados processos de trabalho, “vêm buscando a combinação mais adequada de ‘modelos produtivos’, de acordo com características de conjuntura – situação do país ou região onde estão instaladas, perfil da força de trabalho, histórico das lutas e formas de organização dos trabalhadores etc.” (Tumolo, 2002, p. 81).

Na mesma perspectiva de Tumolo, destacando a “totalidade” dos processos, Cattani (1995) vai afirmar que as formas do capitalismo estão em permanente transformação conforme a composição e corre-

lação de forças entre as empresas e entre capitalistas e trabalhadores.
Para o autor,

pela força da concorrência externa (a luta entre os “irmãos inimigos”) e pela pressão dos trabalhadores nos locais de trabalho (a luta capital x trabalho), o capitalismo está submetido aos imperativos da acumulação [...] Para ter domínio da situação, o capitalista age, basicamente, sobre a organização do trabalho (método de produção) e a maquinaria. Para reduzir a dependência do trabalho humano (imprevisível e perturbador), vale-se da automação e da introdução de novas tecnologias (Cattani, 1995, p. 15).

Esse movimento não ocorre de forma evolutiva e uniforme, as transformações se dão de maneira desigual conforme o contexto do qual fazem parte, havendo uma diversidade de estratégias organizativas. Para Cattani (1995, p. 26), “por contraditório que possa parecer e sem configurar uma mítica polarização, o reforço do fordismo é concomitante à extensão de técnicas japonesas e às demais novidades ‘humanistas’”. Os resultados dessa convivência se traduzem em maior segmentação, diversificação dos trabalhadores e em acirramento das desigualdades, mesmo em momentos de retomada do crescimento econômico. O autor considera essenciais os estudos de caso, no entanto, reivindica análises que possam articular os casos isolados com os processos mais gerais. Esses precisam compreender, por exemplo, que “o capitalismo não gera emprego suficiente e, menos ainda, promove a qualificação generalizada. Esses não são seus objetivos e só se realizam em circunstâncias ocasionais, para atender necessidades pontuais da reprodução” (Cattani, 1995, p. 38).

Da mesma forma, Mészáros (2006) também procura eliminar qualquer esperança de concertação desse modelo em vista da possibilidade de retorno ao “pleno emprego”. Para ele, a atual fase do capitalismo caracteriza-se, essencialmente, por uma “globalização do desemprego” e do “trabalho temporário”, processos camuflados por de trás do “mito da flexibilidade”. O desemprego maciço atinge a “totalidade da

força de trabalho". Nas palavras de Mészáros (2006, p. 32),

a necessidade de produzir desemprego [...] surge dos imperativos antagônicos do capital, da busca do lucro e da acumulação, aos quais não pode renunciar. [...] Ou o capital mantém seu inexorável impulso em direção aos objetivos de autoexpansão, não importa quão devastadoras sejam as consequências, ou se torna incapaz de controlar o metabolismo social da reprodução. A esse respeito, as soluções parciais não serão capazes de prestar sequer a mais superficial atenção aos sofrimentos humanos, até porque é a primeira vez na história que a dinâmica – e, em suas implicações finais, dinamicamente destrutivas – do controle social metabólico autoexpansivo do sistema expelle, brutalmente se necessário, uma maioria esmagadora de seres humanos do processo de trabalho.

Para Mészáros (2006, p. 39), tais estratégias do capital são promovidas também pelo Estado, que "nunca foi tão grande como nesse nosso tempo, apesar de toda mitologia neoliberal em contrário". Mesmo no Japão, fora dos países do chamado "Terceiro Mundo", onde as formas cruéis de exploração do trabalho sempre foram consideradas relativamente "normais", o desemprego e as condições de trabalho precárias, como prolongamento da jornada, trabalho sem garantias e mal pago, estão em escala crescente. No Japão e em outros países ocorre "uma tendência extremamente significativa e de longo alcance: o retorno da mais-valia absoluta" (Mészáros, 2006, p. 38), o que se caracterizou como a mais retrógrada tendência do desenvolvimento do capital no século XX.

Numa perspectiva diferenciada, dedicando-se a pensar os efeitos da reestruturação sobre a questão de gênero, Hirata (1998a) também debruça-se, frequentemente, sobre as experiências da sociedade japonesa. Segundo a autora, os novos modelos inspirados no exemplo japonês permitem maior facilidade para demissão dos assalariados e estendem o trabalho sem proteção social (sem direito a férias, décimo terceiro, aposentadoria, previdência social, sindicalização etc.). Os

empregos que ainda permanecem mais estáveis, com laços empregatícios formais, são destinados preferencialmente aos homens, enquanto os mais periféricos, de tempo parcial e horários flexíveis, geralmente destinam-se às mulheres, o que ocorre amparado numa relação social legitimadora: “é em nome da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional que tais empregos são oferecidos, e se pressupõe que essa conciliação é de responsabilidade exclusivamente do sexo feminino” (Hirata, 1998a, p. 8). Soma-se a isso uma outra representação social que legitima a flexibilidade do emprego e dos salários para as mulheres, “a representação corriqueira do salário feminino como ‘complementar’, embora as modalidades de atividade crescente das mulheres no mundo do trabalho profissional em todo mundo se afastem cada vez mais, na prática, dessa representação”.

Hirata (1998b) lamenta que a maior parte das pesquisas sobre “pós-fordismo”, “especialização flexível” e os novos modelos produtivos a partir dos anos 1980, assim como as teses sobre globalização, equivocadamente não consideram a diferenciação entre homens e mulheres nesses novos contextos. Para ela, de diferentes maneiras, as divisões entre os sexos existentes na sociedade acabam atravessando o espaço da empresa. Parte das velhas formas de tratamento frente aos gêneros permanecem, assim como os novos modelos produtivos não substituem absolutamente os anteriores. Segundo Hirata (1998b, p. 10),

a consideração das diferenças de gênero leva a pensar que a divisão dicotômica separando “antigas” e “novas” formas de organização do trabalho não dá conta da realidade complexa e contraditória das mudanças produtivas, na qual práticas tayloristas se renovam no coração mesmo das novas organizações do trabalho [...] a introdução do ponto de vista de gênero pode ajudar a superar esse enfoque dicotômico.

A noção de que os trabalhos repetitivos eram exclusividade do modelo taylorista-fordista não se confirmaram, esse tipo de atividade monótona reaparece sob novas maneiras, como evidencia-se com

o crescimento da LER (Lesão por Esforços Repetitivos). Para Hirata (1998b), o crescimento dessa doença não deve ser visto isoladamente ao crescimento do emprego feminino. A continuidade da divisão de trabalho sexuada remete a uma precarização com características também distintas em função dos sexos. No caso brasileiro, onde ocorreu uma feminização das ocupações, geralmente implicou também uma desqualificação das tarefas e baixas salariais. Além disso, nos casos em que aumentaram as oportunidades para as mulheres, manteve-se uma hierarquia social e técnica com a supremacia do masculino.

Segundo Hirata, as diferenças entre os sexos requerem pensar a divisão e as relações de poder entre os gêneros não apenas na empresa, mas na sociedade como um todo. O trabalho de tempo parcial é uma forma de emprego que historicamente caracterizou as mulheres, porém, admite a autora, o mesmo está sendo estendido a todos, independentemente do sexo, devido à generalização da flexibilidade dos empregos. Um modelo de emprego feminino por excelência, fundamentado no lugar ocupado pelas mulheres na divisão sexual do trabalho doméstico, em um contexto de crise e desemprego em massa, ganha potencial de generalização. Nessa conjuntura, as trabalhadoras podem ser vistas como “cobaias para o desmantelamento do assalariamento” (Hirata, 1998a, p. 16).

Salerno (1993), assim como Hirata (1998a), destaca as continuidades que resistem ao surgimento dos novos modelos de gestão do trabalho. Segundo ele, alguns elementos dos “modelos japoneses” surgem, no Brasil, em um terreno onde já existia a “flexibilização” do trabalho via facilidade de demissões; recurso às horas extras; possibilidade de transferência de trabalhadores entre seções/setores/linhas, conforme a flutuação da produção; estrutura industrial concentrada; verticalização no interior da empresa; mobilidade regional da força de trabalho; grande oferta de mão de obra não qualificada e facilmente submetida à disciplina fabril; operariado formado na tradição taylorista-fordista de organização do trabalho. Alguns pontos do modelo toyotista têm sido adaptados pelas empresas no Brasil, mas no que se refere à organiza-

ção, gestão e relações de trabalho, a implantação dos princípios não é verificada na prática.

Uma interpretação bastante otimista sobre o modelo toyotista é desenvolvida por Coriat (1994). Ele defende a possibilidade de transferência desse modelo para outros países, mas admite que, na maioria das vezes, esse está sendo usado como justificativa para a precarização das condições de trabalho e para afrontar formas de proteção sociais. No que se refere à produção, o toyotismo está tendo maior influência, principalmente, quanto ao princípio que defende a concorrência baseada na qualidade e diferenciação, contrariamente àquele baseado nos custos e quantidades. O autor recusa qualquer interpretação culturalista em relação ao surgimento do toyotismo no Japão. Por tal paradigma não ser ligado à tradição japonesa é que acredita ser esse um modelo transferível e busca as razões históricas ligadas aos conflitos de classe existentes nesse país desde os anos 1950, principalmente na derrota do movimento dos trabalhadores.

As transformações da década de 1990, ligadas ou não ao toyotismo, serão de tal maneira destacadas por alguns autores que Mattoso (1995, p. 15), por exemplo, irá falar em “terceira revolução industrial”, caracterizada pela automação e concentração empresarial que promove a chamada “desordem do trabalho”. Mesmo com tal categorização, o autor não destaca apenas as fraturas do modelo anterior: “o processo brasileiro combina os extremos do velho e do novo e agrava a heterogeneidade estrutural já característica da nossa estrutura produtiva [...] a opção neoliberal, a pretexto de lubrificar o curso das mudanças, pretende flexibilizar os já parques direitos e conquistas” (Mattoso, 1995, p. 10). Ele destaca que por um lado é possível encontrar alguns poucos nichos que concentram trabalhadores mais polivalentes e qualificados, e, por outro, insegurança na ocupação, desemprego, subemprego, concentração de renda, exclusão social, sindicatos debilitados e outras precariedades que ocorrem em todos os países. Estamos vivenciando o desmantelamento dos “anos dourados” (Compromisso Keynesiano)

do capitalismo. No caso brasileiro, verifica-se uma maior fragilização de uma condição que nunca chegou a cristalizar-se. Os empresários procuram eliminar compromissos como contratação coletiva centralizada, segurança do trabalho, intervenção do Estado, tributação etc., na tentativa de superar a crise estrutural dos anos 1970 que levou a uma instabilidade financeira, à queda da produtividade, acirramento da concorrência internacional, redução da relevância dos mercados nacionais e movimentos de reestruturação industrial e de ajustes macroeconômicos. Segundo Mattoso (1995, p. 57), nos argumentos neoliberais, os trabalhadores são “responsabilizados pela redução da produtividade, pelos custos elevados e pelos obstáculos à competição supostamente gerados pelos instrumentos regulatórios e pelas políticas sociais do Estado”. O capitalismo foi revigorado e tornou-se capaz de produzir uma quantidade bem maior de bens e serviços com uma quantidade cada vez menor de trabalhadores, no entanto “este movimento se expressou diferentemente segundo o país, sua tradição e cultura negocial, nível de participação dos trabalhadores, sindicalização e capacidade das negociações sindicais em enfrentar criativamente os desafios da flexibilização” (Mattoso, 1995, p. 101).

Análises como essas não serão direcionadas exclusivamente à compreensão do caso brasileiro. Existem elementos particulares e outras características comuns a vários países, como demonstram os estudos sobre a América Latina, nos quais se percebe a força de expansão desses novos rumos tomados pelas empresas em todos os cantos do mundo.

A reestruturação produtiva, as privatizações, o endividamento dos Estados, a abertura econômica e a ênfase nos desígnios neoliberais serão motivos de reflexão da sociologia em praticamente todos os países latinos. Conforme Toledo (1997), há duas grandes estratégias de reestruturação na América Latina que nem sempre são simultâneas: a mudança tecnológica e as transformações organizacionais. No primeiro caso vê-se um predomínio da informatização e equipamentos de base microeletrônica, no segundo, muitas vezes não passa de um aprofun-

damento das formas de organização tayloristas. O autor também nota que o perfil da força de trabalho não tem mudado muito no que diz respeito a gênero, idade, qualificação e salário. A polarização existente entre empresas mais modernas e outras mais “atrasadas” não se traduz em polarização da classe trabalhadora. A crítica à rigidez taylorista, elaborada pelas novas doutrinas gerenciais, tem dado mais ênfase aos aspectos da cultura e da identidade dos trabalhadores com a empresa, os discursos inspirados no toyotismo fazem crer que a empresa pode ser vista como uma comunidade, um grupo de valores. Toledo analisa as diferentes maneiras que a flexibilidade do trabalho assumiu em países como o México, Brasil, Chile e Argentina. Segundo ele, nesse processo, ao contrário de não intervir, o Estado torna-se um promotor da própria flexibilidade.

Conforme Castro e Dedecca (1998), o longo período de políticas nacionais na América Latina, voltadas para o mercado interno e o setor industrial, cujo objetivo era romper com a dependência em relação aos países desenvolvidos, perdeu espaço a partir de 1990 quando a internacionalização da produção e da propriedade privada das empresas intensifica-se. Essas entram em um processo de racionalização produtiva, visando aumentos de produtividade. Uma das práticas das empresas mais modernas será a contratação de serviços e de produção de empresas menores, cuja sobrevivência é viabilizada devido à baixa remuneração dos seus empregados e à sonegação de obrigações legais. Muitas dessas empresas aumentam sua participação no mercado sem, contudo, aumentar suas atividades diretas, devido a uma maior desconcentração e fragmentação do mercado de trabalho e da produção. As profundas transformações nos mercados nacionais de trabalho têm levado a uma maior concorrência entre os trabalhadores, que são estimulados pelas dificuldades de inserção ocupacional. Para os autores,

o trabalho, nos países latino-americanos, vem conhecendo tempos mais duros. Aqui, o desenvolvimento do pós-guerra não conseguiu consolidar sociedades assalariadas que superassem os elevados níveis de pobreza prevalentes

nos espaços nacionais. A construção de uma cidadania extensa [...] estava longe de se efetivar quando demos início à desarticulação de nosso embrião de pacto fordista (Castro; Dedecca, 1998, p. 17).

A partir dos anos 1990, a América Latina e outros países do mundo viram fortalecido o poder contratual das empresas, em uma extrema privatização da regulação das relações de trabalho. As empresas determinam muito mais livremente os níveis de remuneração, o tempo da jornada e de alocação da força de trabalho, fazendo com que as relações se deem de maneira cada vez mais assimétrica, o que vem a ocorrer em um contexto de grande fragmentação das instituições de representação dos trabalhadores. Os vários estudos realizados sobre a reestruturação produtiva permitem-nos perceber como tais eventualidades vêm se efetuando na prática, e de que maneira diferentes setores e localidades vêm experimentando essas transformações.

As semelhanças e distinções entre os autores em relação à compreensão dos processos de reestruturação expressam-se na maneira que direcionam seus olhares ao campo empírico investigado. Abordando diferentes setores produtivos, suas análises ora aproximam-se, ora distanciam-se, mas, invariavelmente, todos consideram que nenhum ramo, do têxtil ao automobilístico, ficou imune às mudanças que se processaram a partir dos anos 1990.

Leite (2004), por exemplo, analisa as transformações que, acompanhando as mudanças da globalização econômica, ocorreram na indústria de confecções. Para responder à competitividade, depois da abertura comercial que se seguiu ao Plano Collor, as firmas entraram na lógica da empresa enxuta, multiplicaram as subcontratações e terceirizações, ficaram com um grupo estável de trabalhadores e com uma parte da produção, externalizando o restante. É nesse contexto que “se multiplicam novas e velhas formas de trabalho, como o trabalho temporário, em domicílio, *part-time* etc., que, em vez de marginais ao desenvolvimento econômico, se mostram altamente funcionais” (Leite, 2004, p. 3).

A mão de obra continua sendo ocupada por mulheres e, pelo fato de as habilidades dessas trabalhadoras terem sido adquiridas informalmente como parte da socialização feminina, não são consideradas como qualificação profissional. A tendência de terceirização do setor beneficia-se da divisão sexual do trabalho, que torna especialmente as mulheres casadas e com filhos disponíveis para esse tipo de emprego sazonal, mal remunerado e sem direitos trabalhistas. A dificuldade de inserção no mercado, a pouca escolaridade, meia-idade e a própria “preferência” das mulheres pelo trabalho em domicílio, para que possam combinar as atividades profissionais com as tarefas domésticas, também favorecem para que estejam disponíveis para o emprego sazonal. Em Leite (2004), a sobrevivência do trabalho em domicílio nesse ramo pouco tem a ver com um suposto “atraso”.

Ainda num setor considerado tradicional, tanto quanto o têxtil, a indústria calçadista gaúcha analisada por Ruas (2005), apesar de ter adotado equipamentos mais modernos, continua tendo por base um processo produtivo tipicamente artesanal. A mecanização é parcial e pontual, predominando o trabalho de baixa qualificação e uma base tecnológica rudimentar, o que caracteriza a ambiguidade do complexo calçadista e marca a forma como ele se insere nos processos de reestruturação. Nas palavras de Ruas (2005, p. 152), “não se entende essa ambiguidade como uma formação dicotômica entre o moderno e o antigo, mas sim como uma mesma dinâmica, em que essas duas forças estão, simultaneamente e no mesmo espaço, presentes”. A partir de 1990, a externalização passa a fazer parte da lógica dessa cadeia, uma estratégia semelhante às adotadas nos segmentos industriais mais dinâmicos, demonstrando mais uma vez a “ambiguidade entre o que seria representativo de configurações produtivas mais avançadas, associadas a formas próprias de uma organização industrial mais rudimentar” (Ruas, 2005, p. 159). A procura por novos padrões de competência e maior comprometimento dos trabalhadores, por exemplo, um dos principais ideais da noção de reestruturação, não está sendo apropriado pelo complexo calçadista. Esse setor restringe-se à redu-

ção dos custos (principalmente utilizando mão de obra barata) com qualidade razoável.

Um aspecto que muitos ramos produtivos passaram a levar em conta nesse momento de reestruturação é a localização da unidade produtiva. De acordo com Rodrigues et al. (2006), na busca por vantagens competitivas, a reespecialização surge como uma possibilidade de redução de custos, principalmente, em relação aos salários. Os autores realizaram um *survey* com metalúrgicos da indústria automobilística da tradicional região do ABC paulista e das fábricas recentes e sem tradição operária no Sul Fluminense, com o propósito de perceber como, em contextos industriais diferentes, os trabalhadores percebem sua condição, a representação que constroem acerca das empresas e quais pressões vivem no seu cotidiano. Para os autores, “a principal diferença entre os dois grupos é o capital tanto político quanto simbólico dos metalúrgicos do ABC, que está ausente entre os trabalhadores do Sul Fluminense” (Rodrigues et al., 2006, p. 84). As exigências quanto à dedicação e o consentimento, e as ameaças permanentes de desemprego, são semelhantes nos dois grupos. No entanto, os autores vão afirmar que,

mesmo nessas condições, percebe-se, nas análises realizadas nos últimos anos, o surgimento de novos mecanismos de resistência por parte dos operários e dos sindicatos, que se manifestam no cotidiano fabril e nas greves e protestos públicos, mas também na amplitude da participação sindical em outras instâncias da esfera pública que afetam a vida dos trabalhadores (Rodrigues et al., 2006, p. 85).

O que os diferentes autores indicam com esses estudos são as diversas formas de as empresas adotarem as mudanças, mas, para além das diversidades, a intensificação da atividade e a desregulamentação de direitos aproximam cada vez mais os trabalhadores dos distintos setores. Embora, as formas de atuação empresarial sigam trajetórias específicas, as pesquisas da sociologia do trabalho indicam essa constante.

Proposta de análise da sociologia da empresa

O processo de reestruturação produtiva que alterou a posição de empresas e trabalhadores na sociedade contemporânea também provocou mudança nas próprias ciências sociais. Uma nova forma de conceber o mundo empresarial esboça-se, como indicou Abramo (1999) e Lautier (2000), no que virá a ser denominado sociologia da empresa, cujos pilares foram erguidos principalmente pelos franceses Phillipe Bernoux e Renauld Sainsaulieu, tendo em Ana Maria Kirschner uma das principais referências no Brasil⁴.

Uma das noções fundamentais de Bernoux (1995) é deixar de ver as empresas pelas suas circunstâncias externas para pensá-las como um espaço de autonomia e capacidade de criação de regras, um “construto social”, e não apenas um espaço de exploração da força do trabalho. Segundo esse autor, a crise econômica e o desemprego fizeram com que a empresa recebesse atenção como um espaço que, sendo capaz de criar emprego, colabora com a estabilização social. Foi o crescimento da sua atuação mais livre, a partir dos anos 1980, que lhe deu maior destaque e importância nos estudos sociológicos. A sociologia da empresa somente pôde desenvolver-se quando se percebeu que não há apenas um modelo de organização empresarial a ser perseguido, mas, sim, que existem diferentes racionalidades e lógicas distintas de atuação. Nessa compreensão, a empresa pode ser considerada uma “comunidade”, pois mesmo quando permeada por conflitos, é lugar de cooperação, relações de confiança, identidade e convenções. Bernoux considera fundamental conhecer a história da empresa, seu desenvolvimento, suas dinâmicas e o perfil dos seus líderes e subordinados, a rede

⁴ No livro *Sociologia da empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil* (Sainsaulieu; Kirschner, 2006), edição brasileira que constitui uma adaptação feita por Kirschner da segunda edição de *Sociologie de l'organisation e de l'entreprise* (Sainsaulieu, 1987), pode-se encontrar as bases do que se convencionou chamar de uma sociologia da empresa. Esse livro resultou da proposta que Sainsaulieu fez a Kirschner com o objetivo de verificar se a teoria sociológica da empresa elaborada a partir da realidade empírica francesa serviria para explicar as empresas brasileiras.

na qual interagem valores culturais da região e países que a influenciam. Ao estilo do individualismo metodológico, o autor afirma ser importante considerar as atitudes dos empresários, suas escolhas, decisões e estratégias que resultam em sucesso ou fracasso. Ele imagina que, como os demais grupos humanos, a empresa é um lugar de articulação do individual e do social, de relações entre atores no seu interior e fora dele. Nela, muitas escolhas são possíveis, e não podem ser esclarecidas exclusivamente pela busca do lucro. Para Bernoux, a empresa precisa ser entendida enquanto teia social, uma composição de diferentes atores, uma instituição como qualquer outra.

Para Sainsaulieu (1987), a sociologia da empresa precisa compreender a racionalidade dos homens como que movida pelos seus valores, sentimento de pertencimento e pela cultura compartilhada que envolve os grupos humanos. Segundo ele, uma mesma empresa possui múltiplos modelos de racionalidade. As suas ações podem ser definidas por diferentes fatores como tradição, imagem que pretendem ter e seus valores sociais.

Conforme Sainsaulieu e Kirschner (2006), a empresa é defrontada com a necessidade de ter consciência acerca da sua responsabilidade em relação aos rumos do desenvolvimento da sociedade. Esse debate trata “de uma questão ética na medida em que a gravidade do destino dos indivíduos, de seu emprego e de sua identidade social decide-se no próprio futuro das empresas [...] Os ofícios, as regiões, as comunidades locais também dependem da força e da qualidade das sociedades construídas em empresas” (Sainsaulieu; Kirschner, 2006, p. 32).

Na imaginação sociológica desses últimos autores, a empresa é um espaço onde os “atores” estão em permanentes jogos de força em torno da direção das mudanças organizacionais. De acordo com eles, tal debate permite falar na possibilidade de surgimento de uma nova empresa mais “cidadã e solidária”, que institua “a conciliação permanente entre seus objetivos de realização econômica e seus imperativos de construção de sociedade” (Sainsaulieu; Kirschner, 2006, p. 35). Essa

nova perspectiva sociológica tem o propósito de entender a “cultura empresarial” como um conjunto de valores e práticas internas à empresa, motivadas pela ética e pela responsabilidade. Kirschner (2007) informa que, a partir dos anos 1990, passa a ser comum a ocorrência de associações e fóruns empresariais discutindo a função social da empresa. A redução dos investimentos sociais por parte do Estado e a maior visibilidade das empresas farão destas um alvo de muitas demandas. Para Kirschner (2007), “estamos numa época em que a sociedade interpela as empresas e simultaneamente os empresários sentem necessidade de melhorar sua imagem pública promovendo debates sobre ações sociais e intervindo de fato no social”. Além do lucro econômico, a empresa fabrica emprego, tecnologia, solidariedades, modos de vida e cultura. É um espaço de integração, socializador, com seus próprios valores, e em contínua interação com a sociedade. Na concepção da autora, “a sociologia da empresa vai além dos modelos que definem o espaço fabril como espaço de relações antagônicas de classe” (Kirschner, 2007, p. 7).

Conforme Sainsaulieu e Kirschner (2006), com a Escola das Relações Humanas⁵, a empresa já havia passado a ser considerada um lugar de elaboração da personalidade dos trabalhadores. Ao suscitar uma atenção aos problemas pessoais no trabalho, essa escola indicou a complexidade dos fatores humanos, com o propósito de que esses também fossem racionalizados enquanto fator de produção. Na virada dos anos 1970 para os 1980, no contexto de uma série de crises, surgiram práticas empresariais inspiradas por essas concepções, como é o caso do modelo japonês. De acordo com Sainsaulieu e Kirschner (2006), na sociedade contemporânea cada empresa, à sua maneira, dedica-se a racionalizar seus modos de organização e gestão. Essa diversidade só se torna possível por que a empresa tem sua própria história, seus valores e uma forma específica de inserir-se na sociedade

⁵ A Escola das Relações Humanas surge no final da década de 1920 nos Estados Unidos. Os estudos pioneiros de Elton Mayo tiveram por objetivo enfatizar os elementos emocionais e psicológicos que influenciam no desempenho do trabalho (Sainsaulieu; Kirschner, 2006).

global. Elas estão em relações de interdependência permanente com instituições da sociedade, sofrem a influência das culturas nacionais, locais e das identidades coletivas de seus trabalhadores. É a interdependência entre a empresa e instituições societais que explica parte das variações organizacionais de um lugar para outro. Para os autores, as empresas são “comunidades humanas”, nas quais desenvolvem-se diferentes sociabilidades, onde as pessoas que trabalham juntas elaboram regras, valores e práticas que embasam suas relações de solidariedade, ajuda mútua, necessidades técnicas, autoridade, formação e informação. A noção de “cultura da empresa” reflete sobre a possibilidade de se conceber a empresa como uma instituição social capaz de produzir suas próprias representações e sistemas de valores. A empresa, para eles, é um laço social para muitos de seus membros, e os empresários não têm como único propósito criar riqueza, seu projeto econômico contém um projeto de sociedade e, principalmente, uma preocupação com o desenvolvimento local.

Poderíamos dizer que as preocupações da sociologia da empresa retomam questões essenciais da obra clássica de Weber *A ética protestante e o espírito capitalista*. Os autores estão tão preocupados quanto Weber (2004) em dizer que existem muitas outras motivações presentes no comportamento dos indivíduos que não se restringem a um objetivo econômico. Ocorre que, para Weber, independentemente das intencionalidades programáveis dos indivíduos, suas ações acabam em determinados resultados econômicos concretos, portanto não são tão somente suas intenções que fazem com que a realidade seja de um jeito ou de outro. Nesse particular, a preocupação central do autor foi indicar que o capitalismo, além de uma ação econômica, também pressupunha uma determinada mentalidade e uma cultura. Ele recorre a fontes religiosas para entender como, no inesperado encontro entre religião e economia, o comportamento religioso assumiu uma relevância econômica. Weber busca a relação entre o desenvolvimento do capitalismo no Ocidente e a racionalização da conduta baseada num sistema ético que, mesmo sem planejar e sem ter por

objetivo explícito, acabou por ser as bases do capitalismo moderno ocidental. Como diz o autor em relação aos protestantes, “a salvação da alma, e somente ela, foi o eixo da sua vida e ação [...] os efeitos práticos [...] consequência de motivos puramente religiosos” (Weber, 2004, p. 81).

O pressuposto de Weber serve de inspiração à sociologia da empresa. No entanto, na situação contemporânea, apontar por exemplo as intencionalidades empresariais como as que se incorporam na noção de responsabilidade social sem verificar o contexto maior a que esse discurso/prática está relacionado implica o risco de se tomarem as intenções por realidade.

Em “O dom ritual, face velada da modernidade”, Guy Nicolas (2002) discute diferença entre as intencionalidades e os resultados práticos das ações empresariais. O autor fala sobre a existência de um “dom” que, segundo ele, distancia-se do “dom gratuito” e no qual o donativo é contabilizado, divulgado pela publicidade, humaniza o sistema e oferece um vasto mercado para os gestores. Algumas “oferendas” têm o papel de valorizar o prestígio das empresas no mercado e revestem o liberalismo empresarial de uma aura humana. Segundo Nicolas (2002, p. 42), no que se refere às relações internas, “o dom concedido ao pessoal pela empresa serve, igualmente, como meio de torná-lo fiel, de atenuar o ardor de suas reivindicações ou diversificar os modos de remuneração através de uma forma que, às vezes, é bastante interesseira”. A expansão do mercado caritativo empresarial provocou o surgimento de novas formações institucionais. As empresas doadoras muitas vezes conseguem algum tipo de vantagem em relação às concorrentes, como a dedução no imposto de renda da quantia destinada às ações generosas. Dessa forma, a caridade beneficente entra num fluxo de oferendas bastante utilitarista, distanciando-se do sentido que a noção de “dom” aparece em Mauss (2003), por exemplo, que é expressão de uma relação recíproca, uma troca ritual contínua, cujo intuito é manter o vínculo social.

Procurando indicar as formas de dominação que se escondem atrás do discurso da “responsabilidade social”, Segnini (1996) estuda o que foi o processo de construção do “Homem Bradesco”. Segundo a autora, desde 1964 a Fundação Bradesco começou a atender crianças pobres, educando-as para o trabalho, pretendendo que no futuro todos seus funcionários tivessem passado pela Escola Bradesco. Junto aos clientes, o banco, baseado nas suas “boas” ações, engendrava o discurso da “responsabilidade social” e, entre os funcionários, procurava despertar o espírito de competição destinando-lhes rígida disciplina e os mais baixos salários do mercado financeiro. Os documentos destinados aos empregados falavam que todo bancário precisava sentir-se dono e identificar-se com o ideário da “comunidade de trabalho”, estimulavam neles o desejo de ascender hierarquicamente, transformando-os em delatores dos colegas e bajuladores de chefias. A organização realizava uma série de rituais e festas, procurava passar a noção de “união entre os homens, ocultando o conflito de classes” (Segnini, 1996, p. 108).

Buscando compreender as diferentes motivações e posturas presentes no universo empresarial é que Cappellin e Giuliani (1999) procuraram entender os conflitos que envolvem os processos sucessórios em empresas familiares, indicando que o fato de serem familiares implica comportamentos diferenciados. Para os autores, embora todas as empresas tenham por fim a lucratividade, há diferentes formas de orientar as ações e atingir esse objetivo. Nesse sentido é que consideram importante perceber, no interior da família, o processo de transmissão de patrimônio, saber sobre a história da empresa e as características do município onde a mesma se encontra. A empresa faz parte de um “território”, elemento de sociabilidade que contribui para que se construam formas de identidades específicas. Nessa perspectiva, o comportamento dos empresários pode estar ligado a lógicas tradicionais, modelos organizativos e saberes relacionados ao “ambiente” externo à empresa. Esse tipo de projeção externa, segundo eles, tem dado forma a uma nova identidade de empresário, visto não mais como um indivíduo iso-

lado em busca de seu projeto, mas como um ator que age em e para a sociedade. Muitos dos empresários dos anos 1990 começam a ter, por exemplo, uma intensa vida associativa local. Cappellin e Giuliani (1999) apontam que os estudos sobre as transformações da racionalidade empresarial procurarão apresentar as diferentes maneiras de “ser empresário”. Um dos principais focos de interesse será demonstrar como as tradições familiares⁶ e as culturas locais atuam no momento em que se tomam decisões empresariais⁷.

Abreu (2000) considera que a globalização dos anos 1990 desencadeou uma reconfiguração das relações produtivas e institucionais, fazendo com que os estudos se voltassem a entender não só as grandes e pequenas empresas, mas a cadeia produtiva e as relações interfirmas em determinados “territórios”. Nessas cadeias existe uma grande assimetria de poder entre empresas e trabalhadores, assim como há entre os empresários atuações distintas e desigualdades de condições.

Nesse contexto de transformações dos anos 1980 e 1990, a experiência da chamada Terceira Itália suscitou novas interpretações ao pensamento sociológico⁸. Alguns estudos (Cocco; Urani; Galvão, 2002) procuram demonstrar que esse território acabou se tornando a região mais próspera e capaz de gerar emprego da Europa devido a uma rede industrial de pequenas e médias empresas que substituiu a produção em massa, adotando a despadronização dos produtos, a desverticalização da atividade produtiva e novos padrões de divisão do trabalho. A superação do modelo fordista de produção, que no caso italiano os autores consideram responsável pelo crescimento dinâmico da economia, somada às formas inovadoras de cooperação e competição, são

⁶ Sobre as características de uma empresa familiar, ver Gersick et. al. (1998).

⁷ Essas reflexões são, fundamentalmente, inspiradas na discussão proposta por Bauer (1993), para quem a racionalidade dos donos de empresa familiar responde a três lógicas distintas: a econômica, a familiar e a política. Mesmo que em um universo caracterizado pela lógica da eficiência e da competência, eles são influenciados por questões afetivas, políticas, sentimentais e da ordem do parentesco.

⁸ Conforme Mattoso (1995), o fenômeno da Terceira Itália deu-se depois das clássicas derrotas dos trabalhadores do “outono quente”, em fins dos anos 1960.

consideradas um dos principais fatores desse desenvolvimento. Esses estudos indicam que nessas “redes de empresas” a dimensão local e territorial das relações socioprodutivas assume maior importância. A promoção de pequenas e médias empresas e a cooperação entre atores públicos e privados do mesmo território são incentivadas como estratégia de desenvolvimento local⁹.

Esse tipo de discussão, suscitada especialmente pela sociologia da empresa, não é a única maneira de se conceber o universo empresarial na sociedade contemporânea¹⁰. Como vimos antes, as formas como o tema é percebido por alguns autores da sociologia do trabalho diferem em vários aspectos, muitos deles inconciliáveis, como no caso de se atribuir papel secundário à exploração e à luta de classe, por exemplo, em Bernoux (1995). Talvez mais do que por conta do recorte do objeto empírico, tais abordagens afastam-se em função das tradições teóricas nas quais buscam seus embasamentos.

Mészáros (2006), por exemplo, diria que a questão da “responsabilidade e ética empresarial” é incapaz de resolver o fato de se produzir, atualmente, cada vez mais homens descartáveis aos processos produtivos. A empresa pode até colaborar com um indivíduo, com um grupo ou outro, mas não com a sociedade em seu conjunto. O desemprego promovido pelas empresas ameaça, até mesmo, as redes de

⁹ De acordo com Raud-Mattedi (2003), na Terceira Itália, que compreende as regiões Nordeste e Centro, há um modelo de industrialização baseado em distritos industriais e redes de micro e pequenas empresas (MPEs), reunidas em uma cidade, cada uma dedicada a uma parte do processo de um determinado bem e ligadas ao mercado de trabalho local. A região se industrializou nos anos 1960 e 1970, reduzindo o desemprego e atingindo altos índices de qualidade de vida. As instituições investiram em formação profissional e estimularam o agrupamento de empresas, buscando soluções conjuntas para os seus problemas. A descentralização do processo produtivo pode efetivar-se em função dos acordos de subcontratação entre as empresas, garantindo-lhes flexibilidade e produtividade. Segundo Raud-Mattedi, essas relações estavam, em grande medida, mediadas por vínculos familiares e de amizade.

¹⁰ Ruy Braga (2006), afirma que, na década de 1980, a tendência que reabilitou a empresa e passou a tratar o trabalho como tema obsoleto ocorreu justamente no momento em que esse é intensificado, que suas relações se deterioram e aumenta a competição entre os trabalhadores em função do desemprego.

solidariedade familiares, de vizinhança etc. Já Castel (1998) propõe-se a relacionar a discussão sobre empresa, trabalho e relações salariais com a “nova questão social”, colocando no centro da análise a precarização, a pobreza e a exclusão¹¹.

A explicação sobre a lógica do desemprego não é uma preocupação prioritária dos autores da sociologia da empresa. Nesse caso, pouco debatem sobre a relação que possa haver entre “comunidade”, “cooperação” e “ética” empresarial, enquanto espaço de negociação, e o fato real, de que são as empresas que decidem quem será ou não demitido, por exemplo, e nesse particular é muito difícil haver negociação. Quando essas existem, estão ligadas a trajetórias de lutas que permitiram acúmulo de forças a algumas categorias de trabalhadores (Ramalho, 1997). Portanto, uma decorrência das lutas de classe que, também, já vimos não ser o foco desses estudiosos. Os autores que falam na necessidade de estudar a lógica do capital não deixam de considerar a diversidade das estratégias e comportamentos empresariais, mas o fazem sob um prisma distinto da sociologia da empresa, destacam o “desenvolvimento desigual” (Ianni, 2004) e criador de desigualdades.

As categorias, conceitos e debates teóricos que se travam em função da problemática da reestruturação produtiva retomam, muitas vezes, aspectos de outros contextos discutidos anteriormente pela so-

¹¹ De acordo com Castel (1998), o Estado Social baseava-se em um regime de trabalho abalado pelo desemprego e formas de precarização do trabalho. Embora o trabalho continue sendo uma referência econômica, simbólica, psicológica e cultural dominante, não é o mesmo da sociedade do pós-guerra. A estrutura social está sendo abalada, gerando cada vez mais excluídos, o que não significa ausência, mas precarização das relações. São indivíduos “des-filiados” que surgem do abalo da sociedade salarial. Estamos passando de uma sociedade da segurança social para uma do auxílio aos “rejeitados pelo crescimento”, os “supranumerários”. A metamorfose da questão social está ligada à “desestabilização dos trabalhadores estáveis” (a “não empregabilidade dos qualificados”) e à “instauração da precariedade”, levando a uma inatividade forçada. Para Castel, há uma correlação entre a degradação do status ligado ao trabalho e a fragilização dos suportes relacionais que garantem a “proteção próxima” (família, rede de vizinhança, associações etc.), o que leva a uma associação entre a precarização do trabalho e o isolamento social, produzindo uma “vulnerabilidade de massa”.

ciologia. Em meio a toda essa heterogeneidade, que combina velhas e novas modalidades de produção e trabalho, conforme apontado pelos autores que discutimos, parece-nos pertinente envolver algumas reflexões que as ciências sociais se propuseram em outros momentos.

Mundo do trabalho: o velho e o novo do ponto de vista sociológico

A preocupação sobre a relação entre o “tradicional” e o “moderno” fez escola na sociologia brasileira, foram muitos os autores que se empenharam em entender a combinação entre essas configurações sociais. No debate sobre reestruturação produtiva, percebemos que os pesquisadores, embora em uma outra perspectiva e intensidade, ainda procuram compreender que “mescla” (Antunes, 2006) é essa na qual interagem elementos passados e contemporâneos.

Uma das preocupações de Florestan Fernandes (1967) foi entender de que maneira a expansão do modo de produção capitalista, concebido em sua dimensão econômica, social e cultural, não elimina, nas nações periféricas, as formações sociais anteriores. Ocorre nesses países o contrário, vive-se de forma combinada uma maneira peculiar de ser, simultaneamente, tradicional e moderna. A expansão do capitalismo adaptou-se a uma variedade de formas econômicas existentes e, nesse encontro, os velhos modelos de exploração, até o limite da força de trabalho, permanecem sendo bastante comuns. Conforme o autor,

estruturas econômicas em diferentes estágios de desenvolvimento não só podem ser combinadas organicamente e articuladas no sistema econômico global [...] sob o capitalismo dependente a persistência de formas econômicas arcaicas não é uma função secundária e suplementar. A exploração dessas formas, e sua combinação com outras, mais ou menos modernas e até ultramodernas, fazem parte do cálculo capitalista (Fernandes, 1967, p. 65).

Em *Circuito fechado*, Florestan (1977) enfoca o fato de a escravidão, elemento central da sociedade colonial e senhorial, ter sido condição para a formação da ordem capitalista e moderna. A análise da escravidão brasileira permite demonstrar que a inserção do capitalismo na periferia não precisou destruir as estruturas econômicas que se mostraram funcionais ao seu êxito. Mas, mesmo assim, o autor não deixa de observar que parte dessas estruturas tiveram de ser eliminadas devido a sua incompatibilidade com o funcionamento de uma ordem social competitiva, como é o caso de certas “obrigações morais e formas de solidariedade” (Fernandes, 1967, p. 53), que eram práticas tradicionais de reciprocidade, construídas anteriormente à ordem capitalista. A abordagem de Florestan permite considerar de que maneira as novas dinâmicas sociais, econômicas e culturais articulam-se com as preexistentes, isto é, a coexistência de elementos tradicionais e modernos.

Para Martins (2000), a noção de modernidade, associada ao modo de produção capitalista, ocorreu nos países da periferia latino-americana de forma anômala, inacabada, lenta e híbrida, combinando, na vida cotidiana, uma maneira peculiar de ser, simultaneamente, tradicional e moderno. Na obra *A sociabilidade do homem simples*, o autor adota como ponto de partida a noção de que essa modernidade combina diferentes tempos, ritmos e possibilidades históricas, caracterizando os brasileiros como ambíguos, tanto no que se refere às práticas culturais como no que diz respeito às relações materiais objetivas.¹² Essas permanências, para ele, são anomalias da modernidade que se expressam em diferentes esferas. Em certo sentido “a economia e a tecnologia modernas acabam viabilizando em seu proveito formas tradicionais de organização da sociabilidade e da vida” (Martins, 2000, p. 48). Formas arcaicas de relações econômicas e de dominação ganham vida através

¹² Como é o caso, citado pelo autor, das formas de escravidão por dívida que se disseminaram em fazendas da Amazônia pertencentes a multinacionais, por exemplo. Essas empresas fazem a escravidão conviver com as possibilidades mais modernas do grande capital.

de uma acumulação capitalista racional e moderna. Ele define essa situação como a complexidade de um tempo histórico “composto pela mediação do capital, que junta sem destruir inteiramente essa diversidade de situações” (Martins, 1997, p. 159), que procura manter as relações que lhe são convenientes, levando a uma coexistência entre as antigas e novas estruturas. Martins fala em anomalia, inconclusão, atraso e evolução, adotando conceitos que se distanciam da noção desenvolvida por Florestan sobre a natureza contraditória e dialética dos processos sociais, mas assim como esse último, centra atenção nessa mistura entre o passado e o presente que configuram as relações. Tais preocupações podem ser desdobradas e ter relevância em diferentes perspectivas. Elas permitem ser retomadas para a compreensão das transformações e permanências que ocorrem no mundo da empresa e do trabalho a partir dos processos de “reestruturação produtiva”.

Esse “arcaísmo” do trabalho estudado pelos autores continua sendo encontrado em diferentes setores produtivos. Estudos como o de lamamoto (2001), por exemplo, sobre a agroindústria canavieira paulista, apontam para questões que pouco se alteram em comparação com outras que mudam profundamente nesses processos de reestruturação. A autora observa as alterações tecnológicas do setor e a continuidade do que chama a “face arcaica do emprego da força de trabalho”. Para ela, há um descompasso histórico entre o desenvolvimento das forças produtivas do capital empregado no setor e o uso predatório da força de trabalho, que para assegurar a taxa de lucro, desconsidera conquistas básicas da legislação trabalhista. Na reflexão proposta, lamamoto (2001, p. 174) adota o conceito de “modernidade arcaica” com a finalidade de explicar esse “desenvolvimento desigual”¹³. A questão essencial para ela é demonstrar a agroindústria canavieira como um setor que, por um lado, incorpora avanços da ciência e tecnologia e, por outro, mantém um padrão dilapidador

¹³ A perspectiva teórica adotada por lamamoto inspira-se nas obras anteriormente citadas de Florestan Fernandes e José de Souza Martins.

de consumo da força de trabalho, valendo-se de formas despóticas de gestão que, ajustadas a mecanismos extraeconômicos de controle, facilitados pela existência de alojamentos para migrantes, relembram os primórdios da industrialização. Os trabalhadores são submetidos a contratos de safra, longas jornadas de trabalho, baixos níveis salariais, condições insalubres e precariedade dos meios de transporte e da alimentação. Essa situação beneficia-se, ainda mais, da recente e frágil tradição sindical no setor canavieiro paulista.

O excesso de trabalho que se verifica em um setor como esse lembra a afirmação de Marx (1998) sobre o fato de que, por si mesmas, as tecnologias podem não alterar nada no que se refere ao excesso de trabalho. Ele vai dizer que

se a maquinaria é o meio mais poderoso para aumentar a produtividade do trabalho, isto é, para diminuir o tempo de trabalho necessário à produção de uma mercadoria, em mãos do capital torna-se [...] o meio mais potente para prolongar a jornada de trabalho além de todos os limites estabelecidos pela natureza humana (Marx, 1998, p. 459).

Conta Marx que, quando surgem as leis fabris inglesas limitando a jornada de trabalho, o que ele define como intervenção estatal nos direitos de exploração exercidos pelo capital, os empresários vão procurar alegar “obstáculos naturais que se encontram no processo de produção e se antepõem à limitação e à regulamentação da jornada de trabalho” (Marx, 1988, p. 547), tentando fazer crer que eram as características da matéria-prima que exigiam as longas jornadas.

Tais situações, por mais ultrapassadas que pareçam, não são estranhas aos novos tempos de globalização. No que se refere ao mundo do trabalho, uma série de continuidades coexistem com outras tantas novidades dos tempos de reestruturação produtiva.

Em *A era do globalismo*, Ianni (2004) define a globalização enquanto expressão de uma nova fase de expansão do capitalismo. Esse impulso intensivo e extensivo, que se baseia em novas tecnologias,

novos produtos, recriação da divisão internacional do trabalho e mundialização dos mercados, também é um processo civilizatório “já que desafia, rompe, subordina, mutila, destrói ou recria outras formas sociais de vida e trabalho, compreendendo modos de ser, pensar, agir, sentir e imaginar” (Ianni, 2004, p. 13). Generalizam-se como nunca as forças produtivas e as relações de produção das formas capitalistas, bem como as instituições que garantem essas relações. A partir desse período, “o que era local e nacional pode tornar-se também mundial. O que era antigo pode revelar-se novo, renovado, moderno, contemporâneo. Formas de vida e trabalho, imaginários e visões do mundo diferente, às vezes radicalmente diversos, encontram-se, tensionam-se, subordinam-se, recriam-se” (Ianni, 2004, p. 25). O capitalismo expande-se para muitos lugares, e são poucas as formas de vida e trabalho que permanecem imunes. Boa parte das crises que atingem nações e regiões, mesmo que parecendo internas, são também condicionadas por essa globalização. Expansão essa que, segundo Ianni, não tem a ver com homogeneização, muito pelo contrário: “Esse é um universo de diversidades, desigualdades, tensões e antagonismos [...] Trata-se de uma realidade nova, que integra, subsume, recria singularidades, particularidades, idiosincrasias, nacionalismos, provincianismos, etnicismos, identidades ou fundamentalismos” (Ianni, 2004, p. 27). O mesmo movimento que produz diversidade também produz, de maneira combinada e contraditória, muitas desigualdades.

No meio rural, por exemplo, o global chega a tal modo de exigir que a agricultura transforme-se em empresarial ou que os pequenos produtores submetam-se a produzir para alguma empresa. Muitas delas não querem se dar o trabalho de preocupar-se com a produção agrícola, achando mais vantajoso contratar do que investir diretamente, o que também pode ser visto como um caso de terceirização, uma forma de flexibilização, indicando que a reestruturação econômica ocorre tanto no campo como na cidade. Nesse contexto, todas as sociedades nacionais foram redefinidas pela sociedade global enquanto “totalidade superior”. Para Ianni, não se trata de negar a relevância dos Estados

nacionais e configurações regionais, e sim perceber como essas se imbricam com as formas globais.

Ao mesmo tempo que a produção se transnacionaliza, a classe trabalhadora e os grupos subalternos continuam restritos às suas localidades e países devido a dificuldades objetivas, e por conta de certo comprometimento com ideias nacionalistas insustentáveis ou obsoletas. O atual momento de “acumulação flexível” aumenta o poder de controle e pressão sobre uma força de trabalho enfraquecida e cada vez mais fragmentada, assim como fragmentados estão os próprios processos de produção. Essas situações são comuns às diferentes coletividades, nações, nacionalidades, tradições e identidades, nas quais “desenvolvem-se instituições, padrões e valores em conformidade com as exigências da racionalidade, produtividade, competitividade e lucratividade indispensáveis à produção de mercadorias” (Ianni, 2004, p. 187).

Também preocupado com as mudanças globais e seus impactos sobre o trabalho, Cardoso (2004) vai dizer que a desregulamentação das relações econômicas e sociais nunca atingiu realmente a ideia de Estado mínimo. O Estado continuou formulando políticas industriais, financiando investimentos privados, controlando fluxos financeiros e elaborando políticas macroeconômicas, comportando-se contrariamente ao que apregoa a cartilha neoliberal, ao mesmo tempo que começam a tornar-se mais intensas as pressões pela flexibilidade dos mercados de trabalho. As justificativas acerca da necessidade de flexibilizar, no caso brasileiro, vão no sentido de afirmar que nossa legislação é muito rígida e não favorece a entrada na competitividade global, dificultando a “eficiência do funcionamento do mercado”. Esse mesmo discurso tende a dizer que o desemprego é resultado da falta de qualificação (os que “não possuem empregabilidade”), transferindo para a força de trabalho todo o ônus por seu desemprego¹⁴. No

¹⁴ Assim como Cardoso, também Soledad Gomes (2002) critica a noção individualizada de empregabilidade, questionando a ideia que destaca o indivíduo competente, empreendedor, capaz de correr risco como o único responsável por sua condição de sucesso ou fracasso. Para Gomes, as formas de criatividade, escolhas, inventividade

entanto, ao contrário do que apregoa esse discurso, os estudos demonstram ser o mercado de trabalho nacional “um dos mais flexíveis do mundo”. As empresas cada vez mais defendem que os contratos sejam feitos de forma descentralizada, fortalecendo a gestão privada pelo proprietário, na qual o trabalho tem um lugar subordinado nas relações de poder, levando a uma “reprivatização das relações de classe” (Cardoso, 2004, p. 119).

Na vida real, os movimentos de trabalhadores e as sentenças judiciais continuam sendo “obstáculos” que os neoliberais gostariam de ver dissolvidos. A década neoliberal viu uma explosão do recurso à justiça do trabalho na tentativa de solução de conflitos individuais. O enfraquecimento dos sindicatos e a perda de poder de fiscalização do Estado tornaram mais fácil aos empresários contornarem as normas. Nesse sentido, o aumento de demandas à justiça decorre da crescente deslegitimação do direito entre os empregadores (intensificando sua propensão a evadirem-se da norma). Nos anos 1980, houve uma retração da ação coletiva em relação aos recursos individuais à justiça. A grande procura pela justiça do trabalho que está ocorrendo no Brasil, principalmente a partir de 1994, expressa a incapacidade do Estado e dos trabalhadores de obrigarem os capitalistas à obediência. Um movimento sindical fortificado podia fazer valer os direitos sem recurso à justiça, e o órgão fiscal do Estado (Ministério do Trabalho) poderia reprimir a ilegalidade. Para Cardoso (2004, p. 179), “a explosão de demandas decorre, sobretudo, da flexibilização a frio do mercado de trabalho pelos empregadores, via ilegalidade”, e a ameaça do desemprego coloca o empregador em posição ainda mais vantajosa. Conforme Cardoso (2003), mesmo entre os trabalhadores formais, devido ao fato de os capitalistas simplesmente desconsiderarem a legalidade, pertencer ou não ao setor formal nada explica de fato sobre o acesso a direitos. Para o autor,

estão presentes nas trajetórias dos sujeitos, mas considera equivocado prescindir dos contextos sociais de sua inserção. Na chamada “empregabilidade” há uma dimensão social não reconhecida pelo discurso liberal.

a juridificação das relações de classe é algo muito diferente de sua politização. As demandas trabalhistas junto ao judiciário tendem a ser individuais, não coletivas [...]. Em lugar de coletividades representadas por sindicatos em arranjos corporativos, temos indivíduos representados por advogados em cortes judiciais (Cardoso, 2003, p. 265).

Os obstáculos postos ao ideário liberal, seja através do recurso à justiça, às greves ou a rebeldias no espaço de trabalho, colocam como fundamental a retomada do debate sociológico sobre (não) resistência e conflito de classes. Se a reestruturação produtiva é heterogênea, também são diversas as formas de reação dos homens que trabalham; existem tensões não superadas entre propósitos empresariais e atitudes da classe trabalhadora.

A importância da categoria de classe para a compreensão do trabalho na sociedade contemporânea

Antes mesmo das transformações vivenciadas pela classe trabalhadora em decorrência do processo de reestruturação produtiva, interpretações sociológicas no Brasil, que ganham destaque sobretudo a partir da década de 1960, tendiam a ver essa classe como atrasada, passiva, imatura, desorganizada e vulnerável à manipulação dos grupos dominantes. Quando chegam os anos 1980, enquanto alguns autores falavam em fim da classe, outros construía novos esquemas interpretativos propondo a imagem de uma classe múltipla e diversificada, apontando para as distintas formas de se viver situações concretas de dominação e exploração.

Nesse momento, os estudos de Thompson (1987) vão influenciar as perspectivas que se propõem a destacar a dimensão cultural como fator importante para a compreensão das práticas dos trabalhadores, tanto das ações que se mostram em conformidade aos interesses das classes dominantes, como daquelas que lhes são divergentes. As concepções de Thompson sobre “classe” e “experiência” ampliam o uni-

verso da análise. As práticas dos trabalhadores são percebidas não mais como uma resposta mecânica às condições de vida e de trabalho, mas como capacidade de reelaborar as determinações externas em função dos seus interesses. Suas ações passam a ser percebidas como que determinadas pelas condições objetivas, pelas representações e identidades que se formam na experiência vivida, através das quais reconhecem os interesses que os unificam e que os opõem às demais classes da sociedade. O conceito de “experiência”, tal como desenvolvido por E. P. Thompson, permite que se considerem aspectos subjetivos como parte integrante das condições objetivas de trabalho. Os valores, tradições, expectativas e as vontades nascidas das vivências anteriores fazem parte das relações produtivas. A classe como sujeito coletivo para apresentar-se enquanto ator social depende dessa experiência mais geral, sua identificação não se reduz ao local de produção. Na concepção do autor, não há uma forma de dominação homogênea, assim como também não são homogêneas as formas de resistência. Essas podem ser localizadas e coletivas, individuais e difusas, mais ou menos explícitas, sem perder o caráter contestatório. Em *Costumes em comum*, Thompson (1998) analisa a história dos costumes e sua expressão na cultura dos trabalhadores dos séculos XVIII e XIX. Para ele, a cultura plebeia daquela época não era independente das influências externas, mas estava frequentemente em oposição aos controles impostos pelos governos patrícios. Procurando pensar esse universo a partir de situações como o direito, motins populares, venda de esposas e disciplina do trabalho, o autor pretende afastar-se das concepções “culturalistas”.

No estudo desses casos, espero que a cultura plebeia tenha se tornado um conceito mais concreto e utilizável, não mais situado no ambiente dos “significados, atitudes, valores”, mas localizado dentro de um equilíbrio particular de relações sociais, um ambiente de trabalho, de exploração e resistência à exploração [...] Desse modo, assim espero, a “cultura popular” é situada no lugar material que lhe corresponde (Thompson, 1998, p.17).

Para Thompson, naquele tempo havia um paradoxo próprio da época, isto é, “uma cultura tradicional que era, ao mesmo tempo, rebelde. A cultura conservadora da plebe quase sempre resiste, em nome do costume, às racionalizações e inovações da economia (tais como os cercamentos, a disciplina de trabalho, os ‘livres’ mercados não regulados de cereais)” (Thompson, 1998, p. 19). A ambiguidade se dava porque, ao protestarem, muitas vezes os trabalhadores retomavam referências paternalistas de uma sociedade autoritária, selecionando entre as regras as que fossem mais convenientes com seus propósitos. Os trabalhadores desse momento ora eram deferentes, ora rebeldes. Conforme cunhado pelo autor,

dois aspectos da mesma realidade: de um lado, a conformidade com o *status quo*, necessário para sobrevivência [...] de outro lado, o “senso comum”, derivado da experiência de exploração, dificuldades e repressão compartilhada com os companheiros de trabalho e vizinhos, que expõe continuamente o texto do teatro paternalista à crítica irônica e, com menos frequência, à revolta (Thompson, 1998, p. 21).

Em *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*, Thompson (2001, p. 169) faz uma definição precisa do que compreende por classe social:

Classe é uma formação social e cultural (frequentemente adquirindo expressão institucional) que não pode ser definida abstrata ou isoladamente, mas apenas em termos de relações com outras classes; e, em última análise a definição só pode ser feita através do tempo, isto é, ação e reação, mudança e conflito.[...] corpo de pessoas compartilhando as mesmas categorias de interesses, experiências sociais, tradição e sistema de valores, que tem disposição para se comportar como classe, para definir, a si próprio em suas ações e em sua consciência em relação a outros grupos de pessoas, em termos classistas. Mas classe, mesmo, não é uma coisa, é um acontecimento.

Ele desconsidera as noções que reduzem classe a identidade e

recusa os economicismos que, descrevendo a posição de classe, não percebem que é simultâneo a essa, uma reflexão, uma dimensão cultural e política. A divisão teórica arbitrária de “uma base econômica e uma superestrutura [...] não passa de uma ideia na cabeça” (Thompson, 2001, p. 255). “Uma classe não pode existir sem um tipo qualquer de consciência de si mesma. De outro modo, não é ainda, uma classe” (Thompson, 2001, p. 279). Essa se delinea conforme os sujeitos vivem suas relações de produção em situações determinadas no interior do conjunto das suas relações sociais. Conforme o autor, “a classe, no seu sentido heurístico, é inseparável da noção de ‘luta de classe’ [...] foi dada excessiva atenção, frequentemente de maneira anti-histórica, à ‘classe’, e muito pouco, ao contrário, à ‘luta de classes’” (Thompson, 2001, p. 274). Para o historiador inglês, a noção de que a consciência de valores e interesses comuns articulam as diferentes experiências concretas dos trabalhadores permite falar em uma cultura particular a esses sujeitos. Thompson articula as dimensões objetivas e subjetivas dos sujeitos como inseparáveis e diferentes, mas partes da mesma totalidade.

No Brasil, Lopes (1988) é um dos autores que se propõem a realizar seus estudos inspirando-se nas concepções de Thompson. Nesse sentido, analisa os vínculos pessoais tecidos nas relações de trabalho que, segundo ele, têm tanto o caráter de reforçar a dominação dos trabalhadores como de gerar práticas de resistência a ela. O convívio entre eles possibilita o cultivo de várias relações, cria padrões de sociabilidade e vínculos afetivos que lhes permitem suportar determinadas condições de trabalho. Ao recorrerem às brincadeiras, por exemplo, recusam a se sujeitar, tornando visível sua indisciplina e a não regularidade da sua ação. A intenção da gerência ao incentivar ou promover formas de sociabilidades e pessoalidades, muitas vezes, é a de criar um “espírito de confraternização” entre capital e trabalho. Segundo Lopes, essa investida nas relações de convívio e na formação dos laços de personalidade é justamente a evidência do conflito no espaço de trabalho. Tais antagonismos obrigam as chefias a encontrarem maneiras de controlar as tensões, no entanto se veem limitadas pelas atitudes desobedien-

tes dos empregados. A tolerância com as práticas dos trabalhadores só existe quando não prejudicam a produção, quando são funcionais aos interesses empresariais.

Em sentido semelhante, as noções de “conformismo” e “resistência”, presentes na análise de Chauí (1993), indicam que a “cultura popular”, quando associada à classe trabalhadora, é uma pluralidade de práticas que ora se conformam, ora resistem à cultura dominante. A resistência tanto pode ser difusa, na forma de irreverência e no humor dos ditos populares, por exemplo, como localizada em ações coletivas. O popular se comporta de maneira ambígua, “capaz de conformismo ao resistir, capaz de resistência ao se conformar”, diz sim e diz não, adere e resiste ao mesmo tempo. Segundo a autora, sendo geralmente moradoras das periferias das cidades, as classes populares compartilham uma realidade semelhante frente a alguns problemas, são sujeitos que vivenciam situações objetivas parecidas, como a instabilidade do mercado de trabalho, baixos salários, baixa escolaridade, problemas de moradia e transporte. Frequentemente, nos locais onde residem estabelecem laços de convivência e de sociabilidade, uma rede formada por amigos, vizinhos e parentes, relações personalizadas nas quais símbolos, normas e valores são construídos e/ou reforçados. De acordo com Chauí (1993), tais experiências imbricam-se para compor esse misto de conformismo e resistência que tece as ideias e as práticas dos diferentes grupos de classe popular¹⁵.

A sociologia do trabalho passou a se interessar pela construção subjetiva das ações quando os estudos do processo de trabalho deram atenção às estratégias de construção da aceitação e da recusa nos cotidianos de trabalho. Foram analiticamente integrados o espaço fabril e extrafabril na configuração dos comportamentos individuais e coletivos.

¹⁵ Em um sentido semelhante, Canclini (1983) afirma que as classes populares elaboraram de maneira específica suas condições de vida. Elas se apropriam de forma diferenciada da cultura produzida em sociedade. A cultura popular não possui uma essência ou traços intrínsecos, só pode vir a ser caracterizada diante da sua relação conflituosa com a cultura dominante.

As relações familiares, as condições da socialização, a herança sociocultural recebida, a experiência profissional e outros elementos particulares ao sujeito estudado passaram a ser vistos como importantes para que se compreendesse as disposições subjetivas e as práticas dos sujeitos.

Nessa perspectiva encaixa-se o estudo de Chalhoub (2001) que foi buscar nas histórias de amor, brigas, botequim, nas tramas do dia a dia, as formas cotidianas que a classe trabalhadora encontrava para ganhar a vida na cidade do Rio de Janeiro do século XIX e início do XX. Segundo ele, a passagem do trabalho escravo para o trabalho livre será seguida de contínua vigilância, repressão jurídica e policial, com o propósito de transformar o trabalho em um valor positivo e supremo, dignificador e civilizador. O movimento de controle da classe trabalhadora ia além da disciplina do tempo e espaço de trabalho, exercia-se no cotidiano, na vigilância das suas relações pessoais e familiares. A intenção dos agentes policiais e jurídicos era controlar e impor padrões a todas as esferas da vida. Nesse processo, encontram-se as não conformidades “a intenção de enquadrar, de silenciar, acaba revelando também a resistência, a não-conformidade, a luta” (Chalhoub, 2001, p. 53). O que o olhar do autor procura entender é “como a classe trabalhadora vivencia – aceitando, resistindo ou se submetendo à força – a dominação de classe e ao controle social” (Chalhoub, 2001, p. 148). Valores como competição, dedicação e competência profissional começam a ser cunhados pelas autoridades e patrões para ser incutidos nos trabalhadores. Mas se é verdade que esses valores foram assimilados pela classe trabalhadora, também é verdade que “esses valores veiculados pela classe dominante eram ‘lidos’ ou interpretados de forma um tanto diferente e até contraditória pelos membros da classe trabalhadora” (Chalhoub, 2001, p. 152). A noção de competitividade, por exemplo, esbarrava nas noções de reciprocidade, muito valorizada pelos trabalhadores que dela precisavam para continuar ganhando a vida. Essas pessoas tinham claro para si que seus interesses e formas de vida não eram os mesmos dos patrões. Entre os trabalhadores prevalecia uma “mistura indivisível de resignação e revolta” (Chalhoub, 2001, p. 254). Segundo Chalhoub, es-

se momento histórico foi uma época de luta, imposições e resistência, e não um período harmônico de conciliações.

Inserindo-se neste clássico debate sobre formas de luta e dominação, Mauro Iasi (2002) realiza uma discussão sobre a consciência de classe na sociedade contemporânea, que, para ele, se coloca como uma possibilidade objetiva enquanto alternativa histórica. O fato de os sujeitos viverem na mesma ordem faz com que, em um primeiro momento, tendam a uma “consciência comum”, pois como parte das relações capitalistas guardam com essa uma conformidade, ao mesmo tempo em que podem superá-la nas suas lutas práticas. Iasi acredita ser um erro associar ideologia a falsidade (esta remete a juízos valorativos de falso e verdadeiro), considera-a uma representação que expressa, de certa maneira, no plano ideal, relações materiais dominantes. Portanto, mudar determinada forma de consciência exige a transformação das relações concretas existentes e não simplesmente a colocação de outras ideias no lugar das que imperam. A luta de classes também se expressa como uma luta entre valores, como uma disputa entre concepções de mundo antagônicas. Existe uma reciprocidade de todas essas dimensões, uma inter-relação dialética entre os diferentes fatores (político, religioso, ideológico e econômico), uma permanente “unidade entre aspectos subjetivos ou internos e objetivos ou externos” (Iasi, 2002, p. 52). Mas falar em consciência de classe pressupõe uma ação de classe, a possibilidade de a representação mental se opor à própria vida e se colocar contra outras concepções (e interesses) de mundo. O autor vai dizer que “é a unidade de contrários entre aspectos subjetivos e objetivos que constitui a sociedade em movimento. São duas e não uma simples determinação [...] reações recíprocas que formam a totalidade social [...] síntese de aspectos tanto materiais como ideais” (Iasi, 2002, p. 103). Não existe uma relação mecânica entre causa e efeito, estrutura e superestrutura. O estudo sobre a importância das relações materiais não significa a negação das ações subjetivas dos sujeitos, mas sim pensar elas próprias na sua objetividade. Os indivíduos estão inseridos em instituições, família, es-

cola, trabalho, espaços que são as bases sobre as quais se constituirão suas visões de mundo.

Para Iasi, a análise precisa considerar tanto as formas econômicas, políticas e sociais como as configurações sociais específicas, ou seja, as formas concretas mais imediatas no campo da história, no qual se dá a luta de classes. A classe trabalhadora pode tanto apresentar sua resistência em determinadas conjunturas históricas como, em outras, apresentar-se moldada. Nesse sentido, “a cooptação e o amoldamento à ordem são a prova de que a cooptação é necessária. O consentimento, assim como a hegemonia, não representa o fim da luta, mas é resultado dela” (Iasi, 2002, p. 202).

O debate sobre classe e consciência tece uma estreita relação com a dimensão da cultura. É o que podemos perceber na leitura de Williams (1969), por exemplo, abordagem que em vários momentos se aproxima da noção de “experiência” de Thompson (1987). Conforme Williams (1969, p. 322), para que possamos compreender a perspectiva cultural dos trabalhadores, é preciso entender seu modo de viver como um processo integral, dando ênfase à interdependência de todos os aspectos da realidade social, pois as “mentes dos homens são formadas pela sua inteira experiência”. Assim, ideias, visões de mundo, valores, padrões, modos de ver e sentir somente existem relacionados à “experiência” concreta dos sujeitos. O que Williams entende por cultura da classe trabalhadora se refere às ideias coletivas, instituições, costumes, formas de solidariedade e lealdade que não podem ser apartadas da experiência prática (“igualdade do ser”) dos sujeitos. A ideia de uma “cultura comum” envolve um tipo específico de relações sociais. Tais proposições do autor indicam a necessidade de compreender os pontos de convergência e de universalidade que envolvem a vida dos homens de uma mesma sociedade e, ao mesmo tempo, entender a classe trabalhadora e a forma peculiar com que ela se apropria do patrimônio cultural construído pela sociedade como um todo. Para Williams, a classe trabalhadora elabora suas práticas e

visões de mundo, tanto negando como assimilando e modificando os padrões das classes dominantes.

Eagleton (2005) compartilha da noção de Williams, no sentido de os dois conceberem a cultura como uma rede de significados que não podem ser completamente planejáveis por contarem com a colaboração ativa de muitos sujeitos. A cultura envolve uma dimensão política quando entra em um processo conflituoso de dominação e resistência, ela tanto pode constituir uma crítica da vida social como pode ser cúmplice dessa. Construída pela história, serve de palco que limita e, também, possibilita agir subversivamente. Na concepção de cultura, “entram indistintamente em foco questões de liberdade e determinismo, o fazer e o sofrer, mudança e identidade, o dado e o criado [...] o termo sugere uma dialética entre o artificial e o natural, entre o que fazemos ao mundo e o que o mundo nos faz” (Eagleton, 2005, p. 11). Esse autor pensa que as definições de cultura estão prisioneiras de uma visão muito ampla e, por outro lado, de uma noção muito restrita. Para ele, as mudanças sociais possuem uma dimensão cultural, mas nem tudo se reduz a essa esfera, existem outros espaços da vida dos homens que também precisam ser pensados, nem tudo nos assuntos humanos é uma questão de cultura. A guerra, o autoritarismo político, o crescimento da pobreza, a violência empresarial e estatal não se restringem a um problema a ser tratado exclusivamente em âmbito cultural. A afirmação contrária absolutiza a dimensão cultural, pois “aquilo que violaria os direitos de qualquer cultura, seja qual for, não pode ser denunciado simplesmente em bases culturais” (Eagleton, 2005, p. 144). Na sua visão, a cultura carrega em si várias heranças, muitas negatividades, não é, nem nunca foi, homogênea e sem contradições, há nela um potencial de autocrítica e ironia que, no entanto, nem sempre se expressa.

A discussão sobre as tensões e antagonismos entre as classes inclui tanto a dimensão da contestação como a da conformidade, o que pressupõe pensar, também, as formas de controle instituídas para lidar com esses conflitos.

Formas de controle e contestação dos trabalhadores

Os mecanismos de controle sobre o trabalho têm como propósito apropriação das formas de sociabilidade, interações e das referências culturais da classe trabalhadora. Nem tudo o que acontece no mundo do trabalho e da produção apresenta características realmente novas. A construção do consentimento junto aos trabalhadores, por exemplo, é uma forma de controle que já havia sido tema da Escola das Relações Humanas e que, com os processos de reestruturação produtiva, é retomado e assume outra dimensão com o toyotismo.

Tragtenberg (1985) explica que o método de Taylor da Escola Clássica era altamente impessoal e burocrático, e como esse modelo não conseguia resolver boa parte dos problemas do espaço de trabalho, surgem os esforços da Escola das Relações Humanas. Elton Mayo, como pesquisador das organizações, argumenta sobre a necessidade de tornar o trabalho o mais agradável possível, “enquanto a Escola Clássica pregava a harmonia pelo autoritarismo, Mayo procurava pelo uso da psicologia, convertendo a resistência em problema de inadaptação” (Tragtenberg, 1985, p. 83). O esquema global de Elton Mayo, que tinha a comunicação como elemento chave, incluía a “valorização do informal, portanto, da comunicação afetiva e simbólica, levando à noção das dinâmicas de grupo, acentuando o papel da negociação e compromisso [...] procura acentuar a participação do operário no processo decisório” (Tragtenberg, 1985, p. 85). De acordo com o autor, “a Escola das Relações Humanas foi a resposta patronal, no plano intelectual, ao surgimento das grandes centrais sindicais norte-americanas que centralizavam a mão de obra operária” (Tragtenberg, 1985, p. 197). Em busca da consensualidade, ela psicologizava os problemas do trabalho, como se houvesse apenas casos pessoais ou de pequenos grupos a ser tratados. Essa escola procurava impor aos trabalhadores um determinado comportamento, uma forma de ver e sentir.

Também Gramsci (1991) já havia estudado a importância desses fatores coercitivos e consensuais no controle sobre a força de traba-

lho, problematizando sobre o novo trabalhador exigido pela indústria fordista. As premissas econômicas e morais e as formas de intervenção do Estado foram necessárias para a construção de um novo tipo de homem ajustado a um novo tipo de trabalho e produção, e livre de seus velhos “costumes”. Estava óbvio para os empresários que a racionalização do trabalho e da produção exigia também uma racionalização da vida privada dos trabalhadores, uma mudança na cultura. Por muito tempo esse processo efetuou-se por meio da “força bruta”, até instituírem-se formas mais combinadas de coação e persuasão. A partir de um determinado momento, os industriais compreenderam que o “gorila domesticado” era somente uma frase. Conforme Gramsci (1991, p. 397), “os novos métodos de trabalho estão indissolivelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e de sentir a vida; não é possível obter êxito num campo sem obter resultados tangíveis no outro”.

De acordo com Ramalho (1991), os autores da teoria do processo do trabalho partiram da noção de Marx de que o capitalista, quando compra força de trabalho adquire apenas um potencial que só se efetivará se houver estratégias de controle, e inseriram no debate a questão da gestão da força de trabalho. Braverman foi um autor fundamental no estudo desses processos, porém, de acordo com Ramalho, ele estava limitado pela ênfase excessiva nas práticas de coerção. Outras interpretações vão surgir com o objetivo de considerar que algum nível de cooperação e consentimento entre os trabalhadores precisava ser considerado. O debate vai se dar, então, em torno da questão do controle, resistência, consenso, negociação, consentimento, consciência de classe, conflito, harmonia e outras categorias que permitiam observar os mecanismos de organização gerencial. Para Ramalho, quando as análises incorporam nas reflexões sobre os processos de trabalho a dimensão da resistência dos trabalhadores, conseguem superar, embora não abandonem, uma série de questões levantadas por Braverman e Burawoy.

A preocupação da obra de Braverman (1987) era evidenciar que o capital elabora e reformula, constantemente, diferentes formas de organização com a finalidade de controlar o trabalhador e aumentar sua capacidade produtiva. O autor não exclui porém secundariza, as estratégias gerenciais que buscam conquistar a cumplicidade junto aos trabalhadores, e não toma por foco principal as formas de contestação que esses encontram.

A ideia de buscar a colaboração dos trabalhadores, como vimos nos propósitos da Escola das Relações Humanas, não é uma invenção do toyotismo, apenas foi por esse intensificada. Na maioria dos casos essa dimensão continua convivendo com formas de controle de ordem mais coercitiva, combinação essa indicada por Michael Burawoy (1990) no conceito de “despotismo hegemônico”, que se refere às transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado. O debate acerca da construção do consenso junto aos trabalhadores é considerado, em Guimarães (2004), a partir de uma discussão mais ampla que envolve o tema da “reestruturação produtiva”. Sua obra aproxima-se do modelo teórico-metodológico de Michael Burawoy ao analisar de que maneira ocorre a internalização e subjetivação das “razões” da empresa por parte dos trabalhadores em um setor como o polo petroquímico, onde as mudanças relacionadas à reestruturação produtiva ocorrem de forma mais intensa e radical.

Nem somente as formas de controle consensuais, nem apenas as maneiras coercitivas de dominação, tampouco unilateralmente as formas de submissão e não exclusivamente as estratégias de resistência. Para alguns autores, a riqueza da compreensão está no esforço de considerar a simultaneidade dessas dimensões, e também em afirmar a discussão sobre classe trabalhadora como um debate contemporâneo central para a compreensão do movimento social, diferentemente do que apregoaram os discursos sobre o “fim do trabalho” (Gorz, 1982). Na visão de Ricardo Antunes (2003, p. 218), quando se pensa no mundo do trabalho, não é possível identificar uma tendência homogênea: o

que estamos vivendo é uma complexidade, fragmentação, heterogeneidade ainda maior da “classe-que-vive-do-trabalho”, uma “nova morfologia” ainda mais complexa do que a que predominou no apogeu do taylorismo e do fordismo. De acordo com esse autor, faz parte dessa classe um universo de pessoas despossuídas de qualquer meio de produção, e não tendo como sobreviver se não tornando-se assalariadas. Considerando tanto a objetividade relacionada à experiência prática das condições de trabalho como a ordem mais subjetiva ligada a uma lógica comum à classe trabalhadora, o autor destaca a importância de ainda se falar em formas de ação e resistência de classe na sociedade contemporânea.

O tema da resistência já esteve mais presente nas discussões sociológicas. Desde o começo dos processos de reestruturação produtiva, ao contrário do que aconteceu nos anos 1980, tem assumido uma importância secundária. O estudo de Maroni (1982) é um exemplo da centralidade que essa discussão já teve na sociologia. A autora analisa as comissões de fábrica durante e posteriormente às greves de 1978 do ABC paulista. Suas reflexões vão se dar a partir dos conflitos internos à fábrica, o que define como “experiência oculta”, um “discurso da ação” que não formula explicitamente as propostas políticas nem expõe claramente os alvos contra os quais se opõe. A autora vai dizer que o espaço de trabalho ocultado como campo de luta se deve tanto à ideia de se priorizar o cidadão em detrimento do produtor, como à naturalização desse espaço como inquestionável no mundo capitalista, como se houvesse uma neutralidade da técnica (“necessidade objetiva”) e da ciência. No entanto, a organização capitalista do processo de produção implica uma forma específica de organização do espaço e do tempo, elementos estratégicos de dominação. Os regulamentos internos da fábrica preveem a possibilidade da resistência dos trabalhadores e estabelecem penalidades. O capital estabelece as normas de comportamento para concretizar em trabalho a força que comprou como mercadoria. As práticas de sabotagem, como aumentar a rotatividade da máquina para quebrá-la, fazer peças com defeito, desgastar as ferramentas, ma-

tar tempo, não cumprir as ordens ou cumpri-las incorretamente, fazer o trabalho malfeito, realizar a prática coletiva de operação tartaruga, de operação zelo (seguindo à risca as normas estipuladas pela organização formal do trabalho), operação acidente (trabalhar devagar alegando risco de acidente), são todas formas de luta que questionavam a lógica de controle do capital sobre o processo de produção. Tais práticas de revolta, enquanto formas de se defender da exploração, ainda quando individuais, eram motivadas pelos baixos salários, oposição aos chefes e resistência ao ritmo de trabalho. Foram esses grupos, criados na base, que permitiram a resistência coletiva. Nem sempre essas lutas que se desenvolvem espontaneamente contra a organização do processo de trabalho são passíveis de ser retomadas enquanto prática coletiva, mas algumas vezes “reelabora-se a luta espontânea, imprevisível e ‘caótica’, dando-lhe um sentido coletivo de resistência” (Marconi, 1982, p. 50).

O aumento do conflito no local de trabalho é uma redefinição do espaço e do tempo. Nesses momentos, “ainda que por um breve espaço de tempo, parte da estrutura de poder do capital desagrega-se; seu domínio, momentaneamente ofusca-se” (Marconi, 1982, p. 67). Os trabalhadores encontraram várias maneiras de recusar a organização taylorista/fordista do trabalho, houve diferentes “estratégias de recusa”, muitas delas mal vistas e não incentivadas pela burocracia sindical. Segundo Maroni (1982, p. 99), “a repressão à resistência operária no nível da produção não se define temporalmente. A organização do processo de trabalho é o exercício sempre presente dessa repressão”. Nas greves do ABC do final dos anos 1970, os sindicatos procuram recuperar essas “lutas espontâneas” que questionavam o despotismo empresarial, uma nova forma de luta que enfrentava o capital no dia a dia. Nesses momentos, os trabalhadores deram mostra das múltiplas possibilidades de manifestarem sua resistência na vida cotidiana.

Chamando atenção para as formas de contestação no local de trabalho, mas questionando sua capacidade de tornar-se ação coletiva, Frederico (1979, p. 55) vai afirmar que “na ausência de uma organização

que una as reivindicações de todos os trabalhadores da fábrica, o comportamento desses operários está condenado a oscilar entre um conformismo fatalista e alguns momentos de explosão 'instintivas' e passageira". O autor entrevistou algumas mulheres de uma determinada fábrica de São Paulo e verificou que em nenhum momento elas mencionaram estar presentes nos conflitos trabalhistas; na maioria das vezes, apareceram como desinteressadas, o que segundo ele estaria relacionado à frágil relação que mantinham com a condição operária. Frederico conta ter ficado surpreso quando perguntou-lhes se eram unidas, e elas responderam afirmativamente. No entanto, o espanto "desaparece quando se observa o conteúdo: o distanciamento entre a mulher operária e as reivindicações profissionais faz com que elas identifiquem a solidariedade de classe com 'camaradagem', 'amizade', 'bom relacionamento humano'" (Frederico, 1979, p. 58). No olhar do autor, essa posição das trabalhadoras dificultava a coesão do grupo, impedindo que as diversas reivindicações se expressassem de forma coletiva.

Uma das estratégias dos patrões para conter os conflitos, a partir de 1964, foi a introdução de mão de obra feminina, "mais 'dócil' e 'submissa'" (Frederico, 1979, p. 79). O crescimento da participação das mulheres aprofunda as diferenciações internas e dificulta a emergência de novas ações coletivas entre os trabalhadores. Depois de 1964, "as lutas operárias não se expressam através de greves [...] Os conflitos passam a assumir outras formas. O campo de batalha restringe-se, cada vez mais, aos choques e enfrentamentos nas relações de trabalho imediatas" (Frederico, 1979, p. 75). Para o autor, se as sabotagens estiverem apenas ligadas a um ou outro trabalhador, podem apenas possuir fins particularistas, individuais ou de grupo, não de luta de classe. Assim, "em vez da luta declarada contra a dominação do capital, há uma oposição difusa e solitária aos seus efeitos, incapaz de desvelar à consciência operária as bases reais em que aquela se realiza" (Frederico, 1979, p. 91). Mesmo assim, admite o autor, o efeito "objetivo" das sabotagens, como o frear a produção, é sempre um transtorno ao processo capitalista, reduz a taxa de mais-valia, "minando frontalmente o princípio fundamental do

capitalismo” (Frederico, 1979, p. 91). Quando assume a forma de ação coletiva, essa operação do freio pode ser considerada uma forma de manter acesa a oposição de interesse entre o capital e o trabalho que, devido a sua situação de classe, é impelido à ação mesmo em momentos de arrefecimento do movimento dos trabalhadores. Para Frederico, “enquanto o conflito permanece na esfera individual ou grupal, ele faz regredir a consciência operária à busca de soluções individuais; enquanto forma de resistência coletiva, ele poderia manter viva a oposição aos detentores do capital, acumular forças para as reivindicações de maior envergadura” (Frederico, 1979, p. 92). No momento em que nem os sindicatos nem os partidos interagem com os trabalhadores, suas lutas se restringem a enfrentamentos esporádicos no local de trabalho, o que significa, na realidade, um sinal da desorganização do movimento dos trabalhadores, da ausência de uma possibilidade de ação coletiva, e de uma prática política com possibilidade de rupturas, prevalecendo a “convivência do alheamento político com os intermitentes conflitos travados às cegas no interior da fábrica” (Frederico, 1979, p. 134).

Nos últimos anos, o tema da resistência de classe, exceto em alguns casos, foi posto em segundo plano por vários autores da sociologia do trabalho no Brasil. A atenção às formas de precarização e desregulamentação de direitos parece-nos ter ocupado mais a análise dos estudiosos. Na nossa concepção, o tema da resistência é indispensável e insubstituível, por isso procuramos retomá-lo. Não nos parece pertinente restringirmos nossa análise a balanços positivos ou negativos sobre as mudanças que derivaram da reestruturação das empresas, sob pena de esbarrarmos no lamento de Cardoso (2004, p. 80) sobre a perda da “capacidade de pensar o real do ponto de vista da possibilidade de sua superação”.

Nos próximos capítulos, propomo-nos a retomar o debate teórico apresentado a partir das relações possíveis de ser estabelecidas com o campo que investigamos.

2

O SETOR DE CONSERVAS DO RIO GRANDE DO SUL FRENTE ÀS MUDANÇAS/PERMANÊNCIAS DOS TEMPOS DE “REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA”

*A casa está morta?
Não: a casa é um fantasma [...]
há sempre uma cidade dentro de outra
e esse eterno desentendido entre o Espaço e o Tempo*

(MÁRIO QUINTANA. “A casa fantasma”.
Em: *Baú de espantos*)

Fragmentos da história do setor conserveiro

Uma das colônias mais antigas da região Sul do Rio Grande do Sul¹, a colônia Santo Antônio (1880), situada no município de Pelotas,

¹ A região Sul do Rio Grande do Sul é hoje composta por 22 municípios, comportando 8,13% da população do estado (Censo 2000). Pelotas é a maior cidade da região, próxima ao porto da cidade de Rio Grande e a dois aeroportos. Atualmente, predomina na cidade o setor de serviços, seguido pela indústria e pela agropecuária. As pequenas propriedades fundiárias ocupam uma área de apenas 18,05%. O restante, mais de 80%, destina-se, fundamentalmente, ao arroz e à pecuária (Fonte: *Perfil da Região Sul*. Governo do Rio Grande do Sul. Departamento de Desenvolvimento Regional e Urbano, 2002). O PIB da Zona Sul corresponde a 25% do estado (Fonte: *Programa de Competitividade Industrial – Procomp. APL Fruticultura Conservas Região Sul/RS*. Sebrae/RS, 2004). A região de Pelotas tem saída pelo canal São Gonçalo, que liga a Lagoa

produzia nas suas terras principalmente uvas e pêsegos. Conforme Grando (1989), colonos de origem francesa chegaram por volta de 1874 e 1876 atraídos pela propaganda de imigração sustentada pelo Brasil na Europa e ocuparam uma das primeiras regiões de lavoura e campos de pastoreio habitadas pelos portugueses no século XVIII, onde havia um núcleo de estancieiros donos de escravos, criadores de gado, produtores de charque² e badaladores de uma vida de opulência que procurava copiar os hábitos da decadente aristocracia europeia. O charque, enviado através do Porto de Rio Grande até fins do século XIX, era exportado a todo o Brasil para alimentação de escravos e pobres. No início do século XIX, período de apogeu dessa indústria, a região hoje entendida como Metade Sul era o núcleo economicamente mais ativo do território gaúcho, exportando para o mercado nacional e internacional.

Quando as charqueadas entraram em decadência por volta da década de 1860, devido a sua incapacidade de enfrentar a concorrência das capitalizadas indústrias frigoríficas da Argentina e do Uruguai, os proprietários transferiram parte de seus recursos para o arroz, transformando suas terras de pastagens em extensas lavouras. Muitos estancieiros começaram a investir na especulação fundiária, retiveram as terras planas e se apropriaram das que eram contínuas às suas para vender aos imigrantes. A esse esquema foram submetidos alemães, italianos e franceses, que se dedicavam nas suas pequenas propriedades à policultura, à troca mercantil, pecuária e artesanato para consumo familiar. Nos anos 1920, o cultivo de frutas era praticado por quase todos os colonos de Santo Antônio, uma das principais colônias, sendo a cultura do pêsego a mais generalizada. Na década de 1930, Pelotas viu o florescimento do ramo da alimentação, onde se destacavam conservas de carnes, peixes, legumes, frutas, beneficiamento do arroz, produção de

dos Patos à Lagoa Mirim. O município, polo regional, localiza-se a 60 km do Porto de Rio Grande, a 135 km da fronteira com o Uruguai, a 600 km da Argentina e 250 km de Porto Alegre. É composto por uma população de 334 mil habitantes (Dados: IBGE). O município é o 11º PIB do estado (Fonte: *Diário Popular*. 25 maio 2007).

² A primeira charqueada foi instalada em 1780 à margens do Arroio Pelotas, pelo português José Pinto Martins.

óleo de soja e os laticínios³. As charqueadas deram lugar aos frigoríficos de capitais ingleses e norte-americanos. Dessa maneira, as atividades primárias e agroindustriais foram constituindo o perfil da Zona Sul. A começar pela charqueada, Pelotas veio a caracterizar-se como uma zona de industrialização de alimentos e por muito tempo suas atividades econômicas giraram em torno do sal e do açúcar. O sal era usado no charque produzido por escravos, uma manta salgada que se levava para outros cativos do Nordeste do país, e de lá trazia-se o açúcar que, antes das fábricas de conservas era utilizado nos doces caseiros feitos pelas famílias dos opulentos barões da cidade⁴.

As fábricas artesanais de doces, passas e conservas, datam do final do século XIX. Grandó (1989) registra que foi por volta de 1874 que Amadêo Gastal, francês chegado à região em 1850, fabricou as primeiras compotas de pêssego, pepino e aspargo. No entanto, a primeira fábrica de conservas de pêssego em calda que surgiu no meio rural foi a Quinta do Pastorello (de Emilio Ribes), na Colônia Santo Antônio, em 1900, e com o tempo foram surgindo muitas outras pequenas fábricas instaladas nas residências dos colonos. Enquanto isso, na zona da pecuária, as firmas que produziam conservas de carnes também começaram a utilizar os equipamentos para conservar vegetais. Em 1920, já havia 22 indústrias de conservas na região Sul do

³ Nessa época, também figuravam outros segmentos importantes como a indústria têxtil, química (sabões e antibióticos), metalúrgica voltada à produção de implementos agrícolas e silos, fábricas de vidro, de papel, de fumo, moinhos, chapéus, entre outras.

⁴ A origem da tradição doceira de Pelotas remonta a esse ciclo do charque, e foram principalmente os barões de origem portuguesa que trouxeram esses costumes. Com o fim das charqueadas e a chegada dos imigrantes alemães, italianos e franceses, intensifica-se o plantio de frutas de clima temperado, e a utilização dessas na forma de compotas, doces de massa, passas e cristalizados. Foi por essa tradição que Pelotas ficou conhecida como a Capital Nacional do Doce. O auge do movimento doceiro ocorre, hoje, com a Fenadoce, evento da região de caráter internacional que acontece anualmente desde 1986. Nos últimos anos, tem recebido nessas ocasiões a visita de quase 300 mil pessoas (Fonte: *Diário Popular*, 12. jun. 2007). No início, a maioria das bancas da feira era das indústrias de conservas, o que mudou a partir dos anos 1990, ficando essas mais restritas à produção de doces artesanais.

Rio Grande do Sul, que na década de 1940 inseriam-se na economia nacional exportando para vários estados do Brasil. Em 1950, existiam na região quase 100 fábricas, e na safra do pêssego de 1966/1967 registraram-se 66 indústrias em operação.

Um dos nossos entrevistados, ex-industrial do município de Pelotas nascido em 1928, conta que sua mãe, filha de colono, fazia doces, compotas de pêssego e conservas de legumes em casa, e seu pai, fruticultor, cultivava os pomares. O sogro de sua mãe, de presente de casamento, mandou da Alemanha vidros para conservas e foi quando a família começou a dedicar-se mais a produção. Diz que, ainda garoto, aprendeu a fazer conservas e montou uma fábrica em 1952 na colônia rural, e em 1959 na cidade. Por volta de 1955, foi aos Estados Unidos fazer estágio na Califórnia, grande produtora de pêssego e uma das regiões mais adequadas do mundo para o seu cultivo. Foi lá que conheceu e copiou alguns maquinários. No início, assim como outros pequenos industriais, ele mesmo fazia as compotas de pêssego em calda e também as vendia, uma época em que, conforme sua narrativa, os vendedores gastavam um par de sapatos por dia indo a pé visitar os clientes (R.O.)⁵.

Esse cenário de fábricas artesanais que operavam com recursos próprios e baixo nível tecnológico começa a transformar-se nos anos 1970. As principais mudanças no parque industrial de Pelotas acontecem entre 1967 e 1973, época do “milagre econômico” que ocorre durante a ditadura militar. Nesse momento, havia em todo o país uma política de estímulo à industrialização. Bancos regionais e estaduais ofereciam financiamentos de longo prazo e com juros baixos. Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) – que ainda não tinha o nome de Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) – passou a financiar as indústrias de transformação com o intuito de fortalecer principalmente os setores que se julgava “atrasados”.

⁵ Utilizaremos a abreviatura R.O. (Relato Oral) quando a exposição no texto basear-se na narrativa do entrevistado. Para preservar nossos interlocutores, não identificaremos os nomes pessoais ou das empresas.

De acordo com Tavares (2000), a Cica⁶, uma empresa familiar como as que existiam no local, foi a primeira grande indústria do ramo alimentício da região. Instalou-se em 1971, utilizando os recursos do BNDE e do Banco Regional de Desenvolvimento Econômico (BNDR) com juros subsidiados e acesso fácil a linhas de crédito favoráveis. Nesse período, a prefeitura e o Governo do Estado também deram muitos incentivos a indústrias que foram se instalar em Pelotas⁷. A região chegou a ser conhecida como a “Califórnia brasileira” devido à grande produção de compotas de pêsego.

A Cica trouxe para a região o que havia de mais moderno, uma tecnologia importada e de ponta, além de promover uma significativa contratação de engenheiros químicos e de alimentos. Foi a partir dela que o município montou seu parque industrial, com a introdução de novas normas sanitárias e de instalações que, aliadas à alta capacidade produtiva da empresa, ajudaram a encerrar as atividades de muitas fábricas artesanais da colônia. Na mesma época, houve estímulos fiscais para a formação de pomares em áreas com mais de 100 ha, e os pequenos proprietários não puderam se beneficiar⁸.

Em visita a uma fábrica do interior rural de Pelotas, ainda bastan-

⁶ A empresa fechou em 1990. Quando desativou a unidade de Pelotas, começou a terceirizar a produção, vendendo com a marca Cica produtos fabricados por outras empresas. Em São Paulo, onde ficava a matriz, continuou o beneficiamento do tomate, que sempre foi seu forte, chegando a produzi-lo na Região Sul com os incentivos que recebeu do BNDE e do BRDE para a plantação de tomateiro. A família Bonfiglioli, que foi o oitavo grupo econômico nacional, com 16 linhas de produtos, vendeu o Grupo Cica para a multinacional Gessy Lever em 1993 (Tavares, 2000).

⁷ Tivemos acesso a um documento do Governo do Estado dos anos 1970 que analisava a viabilidade de instalação de novas indústrias de frutas e hortaliças na Zona Sul. O estudo indicava quanto de investimentos em infraestrutura seria necessário para o governo estimular a instalação de novas indústrias no Distrito Industrial. Ver: *Projeto Grande Rio Grande*. Secretaria da Agricultura. Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 1975.

⁸ De acordo com Tavares (2000), a Cica teve um pomar em Piratini e outro em Cançu. Foram os maiores pomares de pêsegos da América Latina, construídos com incentivos fiscais de reflorestamento, pois entendia-se que, como o pessegueiro é uma árvore, podia entrar nesse programa federal. Ainda havia 2 mil produtores ligados à empresa, e ela também empregava em torno de 3.500 operários de vários municípios.

te artesanal, uma das proprietárias conta que nos anos 1970 surgiram os grandes pomares empresariais das próprias indústrias ou de particulares que atuavam como seus fornecedores. As empresas, portanto, garantiram parte de seu fornecimento e reduziram a dependência que tinham em relação aos pequenos produtores. Mais seguras do seu abastecimento, passaram a oferecer baixos preços e a recusar parte da produção dos agricultores, classificando-a como imprópria ao beneficiamento. Para a entrevistada, as empresas maiores ficaram no município apenas enquanto houve os altos incentivos governamentais e foram responsáveis por uma imagem negativa de que os empresários eram uma espécie de “predadores” (R.O.) dos produtores.⁹

Um dos nossos informantes, bancário, especialista em agronegócios, estudioso do setor conserveiro e fomentador de políticas para o ramo junto ao Banco do Brasil, conta que em meados da década de 1970 as indústrias compraram muito mais áreas do que iriam ocupar, e o mesmo fizeram alguns particulares, investindo em especulação imobiliária, o que explica a dispersão de muitas fábricas, que inviabilizadas de se instalar no Distrito Industrial, foram ocupando outras zonas do município.

Conforme Tavares (2000), até 1950 o Brasil ainda importava pêssego *in natura* e conservas, mas a política de substituição de importações acabou fortalecendo a produção no Rio Grande do Sul, que passou a ser o principal fornecedor nacional. Em 1972 foi criada a Embrapa e instalado, em Pelotas, o Centro Nacional de Pesquisas de Fruticultura de Clima Temperado, cujos trabalhos estão principalmente voltados à tecnologia do pessegueiro. Logo, as pesquisas conseguiram criar novos cultivares que permitiam aumentar o tempo de safra dessa fruta¹⁰. De

⁹A empresa que visitamos é um caso bastante particular no setor. Recentemente começou a produzir compotas, mas até pouco tempo atrás fazia apenas geleias, chimia, bolos, cucas, doces de massa, passas de pêssego e outras produções caseiras. Hoje produz uma pequena quantidade de latas de figo e pêssego e faz parte desse tipo de produção num sistema orgânico, inclusive junto a um grupo de produtores rurais ligados ao Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST).

¹⁰ Os cultivares de pêssego são originários da China, mas espalharam-se por outras regiões, como a Pérsia, o que dá nome à classificação do cultivare como *Prunus pérsica*.

acordo com um dos entrevistados,

a década de 1970 foi o marco, foi o boom do pêssego nessa região... A partir de então a pesquisa foi muito demandada, começaram a bater na porta da Embrapa e exigir pesquisa, variedades que dessem rendimento às indústrias... naquela época a pesquisa atendia o interesse da indústria. Nós estávamos numa época de ditadura, era mais ou menos assim que funcionavam as coisas (Pesquisador da Embrapa. R.O.).

Um diagnóstico realizado nos anos 1970¹¹, como parte do conjunto de programas governamentais de modernização do setor agrícola desenvolvido pelo Ministério da Agricultura, avaliava as perspectivas de mercado e previa que a Embrapa receberia recursos para pesquisa de outros cultivares de pêssego. Nesse momento estava havendo uma rápida substituição de pessegueiro tipo mesa pelo tipo indústria. Em Pelotas, no final da década de 1970, 82% dos pomares já eram de variedades para conservas, e 18% de variedades de mesa. Outra política do governo federal que até fins dos anos 1980, favorecia diretamente esse setor era, de acordo com Tavares (2000), o “penhor Mercantil”, ou seja, um financiamento concedido pelo Banco do Brasil que permitia colocar toda a produção em um depósito do banco que adiantava 60% do valor dessas mercadorias e, de acordo com as vendas, a indústria ia quitando sua dívida.

Conforme pesquisa realizada pela Fundação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (Cientec) em 1977 (apud Garcia, 2002), apesar dos incentivos do governo, essas empresas da região de Pelotas não tinham como foco principal o comércio externo controlado pelos Estados Unidos e Europa, seus preços eram os mais altos do mercado internacional. No entanto, as tarifas alfandegárias protetoras eram elevadas na indús-

sica. O pessegueiro foi introduzido no Brasil em 1532 na Capitania de São Vicente, São Paulo, com mudas provenientes da Ilha da Madeira, trazidas por Martim Afonso de Souza.

¹¹ *Diagnóstico da comercialização do pêssego*. Programa Comercialização Rio Grande do Sul. FEE, 1977.

tria brasileira de frutas e vegetais, o que não provocava desvantagens em uma concorrência que se dava apenas entre os nacionais. Segundo Garcia (2002, p. 61), “o mercado interno lhes era muito compensador, tanto é que de 1971 a 1974 todas as empresas estudadas aumentaram a produção industrial, exceto uma que não o fez por não ter conseguido mão de obra para o processamento”. Na época, os industriais estavam mais preocupados com o volume do que com a qualidade da produção de frutas, não estabelecendo normas nem controle rígido. Metade das firmas não fazia nenhum tipo de tratamento da água e dos resíduos. À medida que aumentava o tamanho da empresa, crescia a importância de outras matérias-primas além do pêssego, diminuindo a ociosidade, que mesmo assim continuava alta devido à dependência maior em relação a essa fruta. Em 1977, essas empresas já tentavam impedir a entrada do produto argentino na área da Associação Latino-Americana de Livre Comércio (Alalc), dando origem a uma disputa que continuou a travar-se depois de instituído o Mercado Comum do Sul (Mercosul). Nos anos 1970, o processo de produção das compotas passa do sistema descontínuo para contínuo, mas muitas operações continuaram manuais. Nessa década, aumentou o rendimento da mão de obra devido ao uso de bancadas com esteira e, em alguns casos, do descaroador semiautomático argentino. Segundo Garcia (2002, p. 241), “a trajetória seguida pela indústria de compotas foi a da adoção de tecnologias avançadas para a época”. O impulso dos anos 1970 foi dado principalmente pela política de incentivo ao setor e de modernização das atividades agrícolas.

A primeira geração de proprietários de algumas das empresas que visitamos passou por todo esse momento. Um desses proprietários conta que seu pai tinha uma fábrica no fundo de casa, numa área residencial, faziam doces em pasta e compotas de pêssego. Quando as questões ambientais e sanitárias passaram a ser mais reguladas, a empresa se transferiu em 1974 para o Distrito Industrial, ao lado da Cica, onde se encontra ainda hoje. Seu pai fez uma série de reformas e adotou algumas tecnologias que tinham sido introduzidas pela Cica, porque, para concorrer com essa empresa, todos tiveram de se adaptar. Uma

das sócias-gerentes de outra fábrica, localizada no Morro Redondo¹² e que surgiu em 1971, conta que nasceu dentro da empresa e viu seu pai montar o negócio. Nessa época muitas fábricas fecharam e as que abriram já começaram com a tecnologia moderna que havia na época. A empresa mais antiga que visitamos, da década de 1940, de propriedade de uma família descendente de fundadores da colônia francesa em Pelotas, continuou produzindo seus doces e compotas, mesmo nos anos 1970, em um sistema muito semelhante ao de antes. Ela não foi muito modificada pela vinda da Cica para a região.

A partir dos anos 1970, conforme um dos nossos entrevistados, “a mão de obra na época de safra havia uma falta enorme... nossa fábrica chegou a ter 3 mil operários, principalmente na função de descaroçamento” (Ex-proprietário de fábrica. R.O.). Com relação à organização política desse setor, relata-nos que foi um dos fundadores do Sindicato das Indústrias de Doces e Conservas Alimentícias de Pelotas (Sindocopel) em 1960 e vice-presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS) em 1965.

A realidade que se construiu nos anos de 1970 começa a transformar-se na década seguinte. Primeiramente, reconhece-se que o setor, nos anos 1970, aumenta sua produtividade, diversifica a produção, expande empresas e atrai empresários de outros estados¹³. A maioria dos autores (Grando, 1989; Tavares, 2000; Garcia, 2002) e dos entrevistados (empresários e instituições vinculadas ao setor) concorda com a capacidade de expansão dos investimentos empresariais e com a existência de apoio em termos de políticas públicas. No entanto, as narrativas e documentos começam a pintar um cenário de “crise” a partir da década de 1980, em uma tentativa de explicar o fechamento da maioria das empresas do setor nesses anos.

¹² Morro Redondo emancipou-se de Pelotas faz 19 anos. Sua população é composta por 6 mil habitantes (Censo, 2000). O município localiza-se a 40 km de Pelotas e a 300 km de Porto Alegre.

¹³ Além da fábrica Cica, também chegou à região a Veiga, que primeiramente instalou-se no interior rural, depois no Distrito Industrial.

Das 100 empresas que se registrava na década de 1950, existiam somente 40 no início dos anos 1980 e 18 nos fins dessa década. Hoje, apenas 12 fábricas de conservas na região, incluindo os municípios de Pelotas, Capão do Leão e Morro Redondo, produzem juntas 98% da produção nacional de pêssego em calda¹⁴.

A chamada “crise” dos anos 1980

Visão dos empresários acerca da “crise”

Os empresários do setor conserveiro não são unânimes na identificação dos motivos da “crise” pela qual passaram as empresas nos anos 1980. Eles indicam a administração equivocada de alguns empresários, a falta de uma política governamental que apoiasse a produção agrícola e favorecesse o câmbio, o surgimento das novas tecnologias e a competitividade internacional.

Um dos entrevistados, ex-industrial, acredita que o grande problema foi a questão cambial. Segundo ele, o setor tem a desvantagem de industrializar em dois ou três meses seu principal produto, o pêssego, e ter estoque durante o ano todo. Sua fábrica, que chegou a ser a sétima maior indústria de conservas do país, fechou em 1996, mas os problemas começaram na década de 1980. Afirma que tentou várias vezes associar-se ao capital estrangeiro, mas não conseguiu. Sobre o momento do fechamento, relata:

É muito difícil e muito duro explicar, e eu choro... eu perdi todo o patrimônio que eu tive desde a minha infância, muito duro, porque você vê que cada dia que passa o problema se agrava e você não acha solução. Porque o ramo que você se meteu é o ramo errado, em função dos estoques. O governo não está interessado no seu problema, mesmo porque não cabe ao governo se interessar, os juros cada vez

¹⁴ Dados: Sindocopel.

pior... a maioria das empresas fecham ou vão à falência em função de um sistema governamental que não é a favor do desenvolvimento... eu já estou há 11 anos quebrado, fora do meu ramo. Gostaria de ter continuado trabalhando no meu ramo, mas faz parte da vida, do jogo de ser empresário, o empresário é um jogador profissional que joga com cartas marcadas e mesmo assim leva blefe da banca (R.O.).

Outra empresária entrevistada não vivenciou diretamente esses momentos, faz poucos anos que assumiu a gerência dos negócios, mas entende que o fechamento das fábricas nos anos 1980 deveu-se a uma administração equivocada e aos “muitos impostos... O nosso produtor também não tem incentivo, aí é complicado” (R.O.). Acredita que os negócios da sua família não foram à falência porque procuraram estabelecer uma relação de parceria com o produtor, e porque nunca se especializaram apenas no pêssego, pois industrializam morango, abacaxi, cereja, figo, geleias dessas frutas, conservas de legumes, ervilha, milho e outros. Embora o pêssego sempre tenha sido a principal linha, nunca deixaram de na entressafra da fruta beneficiar outras culturas, algumas locais e outras que importam de estados do Brasil e do Uruguai.

O gerente de uma empresa de São Paulo, instalada em Pelotas em 1992, mas que antes disso já terceirizava sua produção de pêssego no município, também atribui como causa do fechamento de muitas empresas a falta de política para o produtor. Considera que eram muitos produtores com pequenas propriedades e sem padrão no fornecimento de frutas. As empresas que dependiam desse tipo de fornecimento não conseguiam garantir estabilidade. Para uma outra entrevistada, proprietária da fábrica mais antiga que contatamos, a crise se deu porque os empreendimentos maiores faliram os produtores.

Em perspectiva distinta, um outro proprietário vai dizer que “esse processo de fechamento da empresa acontece no momento que entrou a questão tecnológica, quem não se adequou caiu fora” (R.O.). No caso dos industriais mais recentes, um deles, ex-encarregado, com experiência de mais de 30 anos no setor, afirma que “uma das partes é por fal-

ta de gerenciamento. Segundo, o próprio mercado, alto e baixo... não haveria espaço pra todos, vai entrando muitos produtos importados, é um segmento que não cresce muito, né?" (R.O.). Nesse mesmo sentido, enfatizando que o mercado não tem espaço para todos, destacamos o trecho da narrativa de um ex-gerente que, depois de quase 15 anos nessa posição, e por mais de uma vez presidente do sindicato patronal, decidiu adquirir uma empresa de conservas. Ele entende que

Há uma ilusão bastante ruim da palavra fechamento das empresas, porque o setor produz muito mais do que quando tinha essas empresas que todo mundo acha que era uma coisa extraordinária, que era bonito, que eram 52 e fecharam um monte, quebraram a galinha dos ovos de ouro, isso é frescura, é uma bobagem. Em todo lugar do mundo fecham empresas e abrem empresas, e outras que vêm vindo, e as que suportam vão continuar operando. Nosso setor produz hoje, muito mais do que em qualquer outra época, o que nós não fizemos, é que nós deveríamos tá produzindo o dobro, nós poderíamos ter investido mais em marketing, em inovação... nós temos onze ou doze indústrias, e tem cinco ou seis que eram daquela época, que sobreviveram porque eles foram muito mais competentes do que as que quebraram, e vai ser assim daqui pra frente, essas onze ou doze daqui a pouco vão ser seis, sete, algumas têm que descer, o barco não é pra tanta gente incompetente, se nós aumentarmos o mercado, pode ser que elas continuem, caso contrário não. A Argentina tá do mesmo jeito que nós, mesmo tendo muito mais qualidade e condições do que nós. A Grécia tinha 34 indústrias quando eu tive lá, vai hoje lá pra ver quantas tem, em todo mundo é assim... E os produtores, nós temos mais produção de pêssego hoje, do que já tivemos no resto da vida aqui, tem menos gente produzindo, mas estão mais qualificado, sabem mais, se preocupam mais, tecnicizam... então, com o setor não teve nada de errado, teve sim foi um apuramento, quem fez isso foi o mercado internacional, e os caras que estavam aqui dormiram de toca (R.O.).

O secretário-executivo do Sindocopel, ex-industrial, pensa que a crise do setor foi provocada pelos planos econômicos dos anos 1980.

Relata-nos: *“quem destruiu as indústrias foi o governo, o plano Collor, o plano Bresser, o Verão, esses planos. A indústria que trabalhava o ano inteiro com todos produtos, ela se terminou. Tu vendia com preço de dois, três meses atrás, e comprava no preço do dia... lata, açúcar era tudo com preço do dia”* (R.O.). Na sua concepção, a chamada “crise” dos anos 1980 está vinculada diretamente a uma questão de política econômica do governo brasileiro.

Olhar das instituições e dos pesquisadores sobre a “crise”

A cadeia produtiva das conservas envolve uma série de instituições privadas e governamentais. Procuramos perceber as formas que algumas dessas compreendem esse momento de “crise” por considerarmos que a representação que fazem embasam muitas das suas atuações.

Um dos membros mais atuantes desse setor, pesquisador aposentado da Embrapa, hoje proprietário de um pomar empresarial e presidente da Cooperfrutis, cooperativa de fruticultores que reúne produtores que terceirizam a industrialização da fruta e a comercializam *in natura*, vai dizer que a crise está ligada a uma questão comercial. Para ele, *“a decadência do setor é diretamente relacionada à desorganização do setor na comercialização... há uma concorrência predatória... falta um marketing institucional”* (R.O.). Segundo ele, o consumo de compotas estagnou no tempo. Éramos 90 milhões de habitantes na década de 1970, hoje 170 milhões, e desde os anos 1980 não aumentou o consumo, continua a mesma quantidade de 0,25 lata/hab/ano.

A Embrapa também foi sempre muito atuante no setor por meio das pesquisas genéticas desenvolvidas com o pêssego. Um dos estudiosos dessa área atribui o fechamento das indústrias à *“falta de empreendedorismo da região Sul”* (R.O.). O mesmo argumento é utilizado pelo técnico da Emater entrevistado. Na sua visão, essa postura das indústrias levou a maioria dos produtores à falência. Para um dos atuais pesquisadores da Embrapa, o suposto “tradicionalismo” dos empresários

vem desde o tempo das charqueadas, os caras daqui eram tudo acomodados, tinham tudo nas mãos, eram os senhores que ditavam as coisas, não adianta, tem gente que nasceu para ser empregado e tem gente que nasceu para ser patrão, eu acho que a maioria aqui nasceu pra ser empregado... na Serra tem gente que diz e faz, aqui não (R.O.).

Ele pensa que no norte do estado do Rio Grande do Sul as pessoas são mais “obcecadas” por trabalhar e ganhar dinheiro, diferentemente da mentalidade do empresário local. Atribui ao comportamento de um desses, o proprietário da maior fábrica de pêssego da região, parte da decadência do setor. Afirma ser ele,

um empresário kamikaze, um predador, ele tem um patrimônio enorme, é um dos caras mais ricos que tem na cidade, eles têm mais de 600 ha de pêssego, ele tem uma indústria que é capaz de produzir numa safra mais de 20 milhões de lata. A firma dele é grande, ele é dono de um monte de imóveis, vive comprando cada vez mais e tal, mas nunca ele se interessou em fortalecer as galinhas dos ovos de ouro dele, que eram os produtores. Se ele tinha o apoio que alimentava todo aquele complexo dele, ele sempre procurou pagar o mínimo possível, até nem pagar... é um empresário bom pra ele e pra família dele, mas para região não, ele quer ganhar sozinho, não quer fortalecer os parceiros (R.O.).

A prefeitura de Pelotas, recentemente, tem proposto algumas audiências públicas para discutir a importância do setor para a região. Um dos vereadores proponentes, entrevistado pela nossa pesquisa, fala que

as grandes empresas, aquelas cresceram e trataram de matar as pequenas. E algumas fizeram o jogo naquela linha de não pagar produtor, de falências forçadas, vendas irregulares, e esse jogo todo fortaleceu muito alguns. Outras vieram de fora pra cá... têm uma estrutura fora do pêssego. O pêssego é só um ramo delas. Então elas tinham estrutura para suportar as oscilações do mercado (R.O.).

Além das narrativas, também consultamos alguns documentos e pesquisas sobre o tema da chamada “crise”. O diagnóstico do Sebrae

(1992)¹⁵, por exemplo, afirmava que a crise pela qual havia passado o setor devia-se a sua sazonalidade, baixa qualidade da matéria-prima, pouca qualificação da mão de obra, distância entre as fábricas e o centro consumidor e fornecedor, e também aos elevados custos de estocagem. Apontando outros aspectos, um documento do Sindocopel (1994)¹⁶ avalia que os motivos da crise do setor ao longo dos anos 1980 estavam relacionados à falta de padronização do produto, à ausência de programas de financiamento, de pesquisas de mercado e de programa de marketing. Em um estudo realizado pela Engevix (1997)¹⁷, conclui-se que as empresas defasaram-se nos anos 1980 porque não responderam a uma demanda por diversificação do produto, realizaram uma excessiva especialização na conserva de pêssego e não implementaram ações buscando maior integração com o produtor. Conforme a pesquisa, houve na década de 1980 “políticas desleais de comércio”, isto é, subsídio da comunidade econômica europeia para produtores de compotas de pêssego, inflação, discriminação tributária interna provada por Goiás, Minas Gerais e São Paulo e, também, um baixo consumo de compotas, devido à perda de poder aquisitivo da população. A conjuntura econômica dos anos 1980 afetou de forma mais dura a agroindústria, levando à descapitalização do produtor e de industriais em função de fatores inflacionários. Os proprietários das indústrias teriam se endividado para obter “capital de giro” (diferença

¹⁵ De acordo com a pesquisa realizada pelo Sebrae (1992, p. 29), “o grau de concentração na indústria é razoavelmente alto: 22% das empresas (cerca de quatro) detêm 63% da produção”. Apesar de haver alta concentração, as microempresas concorrem através da subcontratação. Na ocasião da pesquisa do Sebrae havia 18 empresas. O diagnóstico também avalia que, no início dos anos 1990, houve “crescente saída das empresas do mercado. Esta tendência negativa se verifica na indústria da alimentação como um todo”. Acrescenta que as compotas de pêssego eram ameaçadas por qualquer outro tipo de sobremesa, como cremes, musses, pudins, etc. (Fonte: *Diagnóstico da indústria de conservas do Estado do Rio Grande do Sul (Zona Sul)*. Porto Alegre: Sebrae, 1992).

¹⁶ *Avaliação competitiva: Plano Estratégico Setorial*. Sindocopel, agosto 1994.

¹⁷ Estudo sobre a indústria de conservas, com o objetivo de identificar as ações requeridas para aumentar sua competitividade. *Plano de reestruturação econômica para a Metade Sul do Rio Grande do Sul*. Estado do Rio Grande do Sul. Secretaria da Coordenação e Planejamento. Pesquisa feita por: Engevix. Engenharia S/C Ltda., 1997.

entre a necessidade total e a disponibilidade de recursos próprios). Em carta encaminhada ao presidente da República Itamar Franco¹⁸, o sindicato patronal das conservas critica a política de governo dessa época, e solicita soluções para o setor. Em um dos trechos diz que “enquanto o país gasta milhões de dólares no assentamento de colonos sem terra, não podemos deixar de solicitar do governo federal a assistência aos pequenos agricultores, que se esforçam por manter suas terras produtivas, ficando à mercê de uma política econômica desumana que o Brasil vem adotando”. A carta expõe que o sindicato patronal entendia estar a crise do setor conserveiro relacionada à ausência de políticas públicas para os produtores rurais.

Algumas vezes ainda aparece, como motivo da “crise” dos anos 1980 a forte competição entre os empresários e o fato de o governo ter tratado com descaso a importância econômica do setor, negando proteção, promoção e regulação. Em decorrência desse tipo de interpretação é que se decidiu pela implantação de uma associação que articulasse os membros do setor, o que virá a ser a Associação Gaúcha da Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças (CAFH), fundada em 1999.

Mesmo com toda a crise desenhada nas entrevistas e documentos, nos anos 1980, o setor ainda empregava um alto número de funcionários efetivos e safristas, chegando a produzir 48 milhões de latas de pêssego por safra¹⁹. Exceto o número de latas produzidas, que nos anos 1990 ultrapassou a marca de 50 milhões, todos os outros números reduziram, o que reforçou ainda mais a noção de crise, dando origem a diferentes interpretações. Outros estudos foram realizados e a maior parte deles destaca a falta de mentalidade empresarial dos industriais, como a no-

¹⁸ Carta ao presidente da República Itamar Franco. Requisito para a competitividade: a agroindústria de Pelotas, 1993.

¹⁹ Em 1980 havia 40 fábricas, 4.300 efetivos e 17 mil safristas. Nesse período produziram-se 48 milhões de latas de pêssego e 6.000 toneladas de morango para o mercado europeu e América do Sul, além de se exportar para Alemanha e Dinamarca 5.000 toneladas de aspargos. Envolvía-se na produção mais de 12 mil pequenas propriedades com menos de 50 ha. (Fonte: Sindocopel).

ção do técnico da Emater de que a região norte do estado é mais compreendedora, “eles são mais capitalistas que na região Sul” (R.O.).

Um dos nossos informantes, funcionário do Banco do Brasil e fomentador de propostas de modernização para o setor conserveiro, acredita que o segmento é um dos mais “atrasados” da região porque os empresários têm uma “mentalidade conservadora”. Durante palestras²⁰, apresenta slides com frases de efeito, como: “Hoje em dia fazer pêssego em lata é como fabricar máquina de escrever”. Ele entende que os principais produtos da região, arroz e pêssego, precisam adaptar-se aos “tempos modernos”, à “praticidade da vida” que leva o consumidor a querer mais conforto. Uma das soluções que propõe seria mudar a embalagem (substituir a lata) e fazer outros produtos, como sucos, purês, pudins etc. Escreveu para o jornal da cidade, em matérias que nos disponibilizou, afirmando que “o estudo do atraso da Região Sul nos remete a adentrar na área do conhecimento humano, que estuda os aspectos culturais e a mentalidade dos seus habitantes” (*Diário Popular*, 29 out. 1993). Atribui esse “atraso” a uma mentalidade negativa e pessimista dos moradores da região. Para ele, no Sul, quem tem dinheiro compra terra, terrenos baldios, casas velhas, sobrados do século passado e investe em poupança, enquanto nas indústrias falta modernização, pois a maioria não quer correr riscos. Segundo ele “esta negação dos ‘tempos modernos’ tem em contrapartida a existência de uma solidez econômica, com um polpudo saldo em caderneta de poupança e um vasto patrimônio em terras, que todo ano procura aumentar” (*Diário Popular*, 27 ago. 1992). E, ainda, na “indústria do pêssego, onde a pessoa jurídica apresenta um parque industrial praticamente obsoleto, com os mesmos equipamentos e produtos finais de 30 anos atrás, já a pessoa física é detentora de 150 imóveis, inclusive alguns de massas falidas de outros que incorreram no mesmo erro da falta de modernização industrial” (*Diário Popular*, 12 mar. 1993).

²⁰ Fonte: DVD – Palestra FAEM-UFPel – 26-04-06.

O mesmo tipo de avaliação aparece em estudos acadêmicos, entre os quais alguns vão buscar na época das charqueadas essa suposta incapacidade de investimento dos empresários locais e seu individualismo pouco associativista. Para Zerbielli (2005, p. 68), “as causas do declínio devem, fundamentalmente, ser buscadas na própria estrutura da região [...] essa estrutura social impede a formação de um ambiente ideal para a adoção de atividades empreendedoras e inovadoras”. Segundo ela,

o declínio da indústria demonstrou, como no caso da economia do charque, um dos traços marcantes da sociedade da região: a incapacidade de renovar constantemente a oferta dos seus elementos produtivos e de manter permanentemente um processo de rápida readaptação às transformações conjunturais relacionadas aos seus setores produtivos. Isso significa dizer que a indústria conserveira da Região de Pelotas não se preparou (ou não foi preparada) para competir em mercados globalizados (Zerbielli, 2005, p. 59).

Vargas (1994, p. 105) indica que “a partir do início da década de 1980 [...] a retração do setor foi principalmente o efeito de uma conjuntura econômica marcada pela inflação e recessão, aliada a uma política de juros altos, que colocaram muitas empresas numa situação falimentar”, e também considera que o estoque faz com que haja muito capital empatado em mão de obra, matéria-prima, latas, rótulos e embalagens. Esse autor também irá buscar uma relação entre o comportamento “menos inovador” dos empresários locais e uma suposta mentalidade que remete aos tempos das charqueadas, quando os proprietários investiam em compra de imóveis ou em luxos, em vez de realizarem investimentos nos seus empreendimentos. Segundo ele, a mesma lógica seria seguida pelos empresários do setor conserveiro local, que devido a esse comportamento se posicionariam de forma periférica no sistema capitalista.

Em um estudo realizado por Garcia (2002), que avalia a capacidade tecnológica e a competitividade do setor de doces e conservas nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, a autora vai dar um outro tom para

a explicação da “crise”. Deixando de enfatizar a mentalidade local, aproxima o setor conserveiro da região Sul da experiência que se verificou em outras localidades do Brasil, não especificamente produtoras de pêssego, mas também parte do setor de conservas alimentícias. Ela afirma que, nos diferentes estados brasileiros, a “crise” que estourou em 1990 decorreu da diminuição de investimentos, da restrição da proteção do governo, abertura do mercado interno, mudança no perfil do consumidor e evolução do “fenômeno das marcas brancas”, dando mais poder ao setor distribuidor, o que levou o setor, não apenas na região Sul, a “concentrar-se em suas áreas de excelência, tendo em vista um “modelo de mínimo custo” (Garcia, 2002, p. 235). Conforme a autora, no Brasil como um todo, esse setor inicialmente era composto por pequenas empresas familiares e, nos anos 1970, ocorreu um processo de maior concentração. A concorrência entre elas se dava principalmente a partir dos preços. Nesses anos o desenvolvimento dos processos industriais deu-se ao lado dos processos agrícolas. Na década de 1980, a demanda internacional diminuiu e aumentaram as exigências por qualidade. Segundo Garcia (2002, p. 87), os entrevistados da região de Pelotas diziam que desperdiçavam muito quando era para exportação: “para o consumo interno tudo pode ir para dentro da lata, enquanto para o externo, só a fruta boa e que atinja um determinado padrão”.

O argumento da mentalidade conservadora local não aparece no texto de Garcia (2002) nem no discurso empresarial. Mas nas entrevistas realizadas com membros das instituições envolvidas com o setor, e na literatura que analisamos, é uma visão preponderante, não apenas em relação às indústrias de conservas, pois essa é uma opinião difundida sobre a região Sul do Rio Grande do Sul como um todo. Comumente procura-se associar as desigualdades regionais entre a Metade Norte e a Metade Sul do estado a um problema de mentalidade pouco empreendedora do local.

A cadeia produtiva e as empresas conserveiras

Características recentes do setor

Tratando-se de uma agroindústria, o setor de conservas está relacionado à cadeia da fruticultura como um todo. De acordo com Fachinello et al. (2005)²¹, a produção mundial de pêssego é de 12 milhões de toneladas. A China, maior produtora, produz 27%, e Itália, Estados Unidos e Espanha, juntos, produzem 60%. A produção do Brasil é de 146 mil toneladas anuais, sendo o Rio Grande do Sul o principal produtor com uma área de 12.390 ha, produzindo 96.567 toneladas anuais. A região de Pelotas é o maior polo de produção de pêssego para indústria, 52.329 toneladas ao ano²². Do total produzido no Rio Grande do Sul, 53% são destinados ao processamento industrial na própria região. Na década de 1980, havia em torno de 2.500 pequenos e médios produtores de pêssego para indústria. Esse número tem diminuído, mas não a produção, que hoje está em torno de 40.000 toneladas, e dessas, 50% que são destinados à industrialização provêm de produtores empresariais (a partir de 100 ha), o restante é de pequenos e médios produtores, em um total de 1.500 famílias. Nas propriedades empresariais, “trata-se de pomares altamente tecnificados, com produtividade em torno de 20ton.ha [...] Enquanto os pequenos e médios têm produtividade máxima de 14ton.ha” (Fachinello et al., 2005, p. 29). Metade das indústrias processadoras de conservas dessa região opera exclusivamente com a industrialização do pêssego, permanecendo inoperantes no período entressafra. Em 1999 foi

²¹ Fachinello, J. C. et al. *Guia para indicação de procedência para frutas – pêssego em calda da região de Pelotas*. Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

²² A Metade Sul, onde situa-se Pelotas, localizada entre os paralelos 29° 30” e 33° 30”, é uma das regiões, no mundo, preferenciais para frutas de clima temperado. A Metade Sul está limitada ao Norte pela rodovia BR-290, que liga Guaíba (Porto Alegre) a Uruguiana, na divisa com a Argentina; ao Sul limita com o Uruguai; a Leste, com o Oceano Atlântico; a Oeste, com o Uruguai e a Argentina.

implantado a Produção Integrada de Pêssego (PIP)²³ e em 2003 participaram 85 produtores, em uma área de 310ha com produtividade de 4.650 toneladas.

De acordo com Decker (2006), as conservas de pêssego representam 84,38% da produção das fábricas da região Sul. O setor é composto por 21% de microempresas, 21% de pequenas e 58% de grandes fábricas²⁴. A região produtora de pêssego inclui os municípios de Pelotas, São Lourenço do Sul, Canguçu, Capão do Leão, Morro Redondo, Turuçu, Arroio do Padre, Herval do Sul, Arroio Grande, Pedro Osório, Cerrito e Piratini.

A região de Pelotas, composta pelo município de Morro Redondo e Capão do Leão, mas que tem Pelotas como polo, produz 98% do pêssego em calda do Brasil. Na pesquisa realizada pelo Sebrae (2006)²⁵, verificou-se que as empresas do setor empregavam, em 2005, 425 funcionários efetivos e 2.984 safristas. As propriedades rurais vendiam 86,4% da sua produção de pêssego para as indústrias. Uma das empresas representava um faturamento em torno de 78,0% do faturamento total do setor (Sebrae, 2006, p. 17). Os principais destinos da venda dos produtos são os estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro. De 11 empresas, três eram exportadoras²⁶.

²³ A Produção Integrada está relacionada à rastreabilidade, que como veremos mais adiante significa um controle agrícola visando uma produção de frutas mais saudáveis e um maior cuidado com a saúde do agricultor.

²⁴ Critério de definição de porte da Sedai/RS: até 19 funcionários é micro empresa; de 20 a 99, pequena; de 100 a 199, média; 200 ou mais, de grande porte.

²⁵ Doc.: *APL de Conservas no polo regional de Pelotas. Gestão do planejamento, orçamento e finanças – estudos e pesquisas*. Sebrae/RS, setembro, 2006.

²⁶ Na safra de 1980/81, o recorde de produção foi de 48 milhões de latas (produzidas por 40 empresas); em 1990/91 caiu para 19 milhões (produzidos por 19 empresas); na safra 2000/01 o setor produziu 36 milhões de latas (14 empresas) e na safra 2006/07 foram produzidos 50 milhões de latas (12 empresas). Em 1980 havia 3.500 produtores rurais, em 1990 caiu para 2.330 e, em 2000, despencou para cerca de 1.500 (Fonte: Sindocopel).

Elementos sobre as empresas

Uma das fábricas que visitamos, fundada nos anos 1970 em Morro Redondo, atualmente administrada pelo pai e duas filhas, produz todo ano várias safras de diferentes matérias-primas, mas o pêssego é a principal fruta industrializada. A empresa tem seu próprio pomar, como no caso do figo, e também tem fornecedores que entregam fruta há muitos anos, mas não estabelece com eles nenhum sistema de parceria. Possui um laboratório interno e boa parte do maquinário é automatizada, embora um dos principais processos, o descaroçamento, eventualmente ocorra de forma manual. Adotou as Boas Práticas de Fabricação (BPF) e estão procurando implementar as Análises de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC)²⁷ com a intenção de obter certificação que permita exportar para todos os países – já exporta para a França, África, Argentina, Uruguai, entre outros. Frequentemente recorre a serviços de consultoria empresarial. Conforme a entrevistada, *“a gente busca saber o que está se produzindo lá fora. No mundo globalizado não tem como não fazer isso, né?... a gente tá sempre buscando, não pode parar”* (R.O.). A empresa não tem nenhuma intenção de diversificar a produção. Chegaram a trabalhar com rastreabilidade durante alguns meses em um convênio com a UFPel, mas não estão fazendo mais nada nesse sentido. Associada ao Sindocopel, participava da CAFH e de algumas discussões sobre o projeto Arranjo Produtivo Local (APL) das conservas²⁸. Não acionam crédito e, segundo o relato, que nenhum financiamento público beneficiou a empresa. Na área de marketing fazem pouca coisa: realizam um trabalho da própria empresa direto ao cliente, mas já contrataram pesquisas sobre a marca, e no ano passado participaram de uma feira tecnológica na Alemanha. A empresa terceiriza para cuidar

²⁷ Em um outro momento do texto pretendemos analisar mais detalhadamente sobre BPF e APPCC, umas das formas de controle dos processos produtivos, e novas modalidades de gestão dos processos industriais alimentares.

²⁸ Trata-se de um projeto lançado pelo governo federal, implantado no Rio Grande do Sul durante o governo de Olívio Dutra (PT). No momento oportuno abordaremos com detalhes esse programa atualmente, conduzido em parceria com o Sebrae.

dos seus efluentes e não tem nenhum trabalho na área da chamada “*responsabilidade social*” (R.O.).

Uma outra fábrica, fundada em 1940 na zona rural de Pelotas, propriedade administrada por uma família (pais, filhos e nora), produz em torno de 35 produtos dentro dos parâmetros das Boas Práticas de Fabricação. Dos 18 agricultores fornecedores, três deles, estimulados por ela, trabalham no sistema de Produção Integrada (PI). A fábrica de compotas de pêssego e figo não possui maquinário automatizado, como a descarçadeira, e emprega apenas mão de obra manual para a tarefa. A empresa não exporta, vende somente no estado, entregando para grandes redes como a *Wal-Mart* e fazendo feiras livres em algumas cidades. Realiza algum marketing durante essas feiras ou, por exemplo, quando paga para ter os produtos destacados nos jornais de supermercados. Quando fez o contrato com a rede *Wal-Mart*, foi obrigada a preencher alguns itens que comprovassem comprometimento com aspectos relacionados à responsabilidade social e ambiental. A empresa se preocupa muito com a preservação da “marca”, que existe há muitos anos, e procura trabalhar com a ideia de “tradição” – exemplo disso é a sua participação na *Fenadoce*, feira destinada aos doces “tradicionais” de Pelotas. Com os produtores rurais tem somente um “*contrato de fio de bigode*” (R.O.), mas esses se comprometem a entregar determinada quantia. A gerente participa do APL-Conservas e também do APL-Doces. A empresa já utilizou o Programa de Geração de Emprego e Renda do Banco do Brasil (Proger-BB), financiamento federal para aquisição de maquinário, mas em geral operam com seu próprio capital. Utiliza para produção de pêssego o mesmo maquinário que se usava nos anos 1970; as recravadeiras para fechamento das latas, por exemplo, foram adquiridas em um ferro-velho. A proprietária e o esposo costumam observar diretamente a produção. Na entrevista, a proprietária afirma que não podem produzir a mesma quantidade que os grandes industriais, mas conseguem garantir um controle de qualidade mais direto. Conforme os pedidos são feitos, as latas vão sendo manualmente rotuladas. Na comunidade local, a

empresa apoia o futebol (um dos proprietários joga no time) e festas, contribui com obras para a escola e colabora com o grupo de evangelização familiar, cujos encontros são na própria fábrica.

Em 2003, um ex-gerente industrial e ex-presidente do Sindocopel comprou no interior de Pelotas uma fábrica que existia desde 1970 e estava desativada. Hoje, ela produz compotas de pêsego e figo dentro das normativas das Boas Práticas de Fabricação (BPF) e também concentra polpa de fruta – neste ano a fábrica está adquirindo um concentrador com envase asséptico. Nos seus dois pomares, onde cultiva 16 variedades de pêsego, estão empregando a Produção Integrada (PI). O empresário afirma que não faz investimentos em marketing, mas tem algumas facilidades porque durante muito tempo foi presidente do sindicato e envolvido com a questão do *antidumping*, contra a entrada das conservas gregas em fins dos anos 1990. A sua empresa exporta para São Paulo e Rio de Janeiro. O entrevistado visita frequentemente outros países para conhecer seus processos produtivos. Em relação ao tema da responsabilidade empresarial, analisa o seguinte: *“na realidade, a gente sempre atua pensando no dinheiro, o foco principal do empresário é ter resultado, mas eu também sei que hoje, pra ter resultado, o cara que me compra tá exigindo mais que em outros momentos”* (R.O.). Nesse sentido é que pretende adotar um maior cuidado com o meio ambiente e com uma produção mais saudável ao consumidor.

Uma outra empresa de Morro Redondo, fundada em 2004, mas da qual um dos proprietários já está vinculado a esse setor há mais de 30 anos por ter sido anteriormente encarregado, produz principalmente compotas de pêsego, mas também doces de frutas, conservas de legumes, linha de doces em potes e polpas para confeitarias e sorvetarias. Não possui descaroçadeira automática, terceiriza essa tarefa na fábrica do Colégio Agrotécnico Visconde da Graça (CAVG)²⁹, contudo

²⁹ Colégio federal que, desde 1960, conta com uma unidade especial de indústria que ganhou impulso com um convênio Brasil-Alemanha para construção da planta piloto de frutas e hortaliças, cuja função deveria ser a de servir de base à formação de técnicos em agroindústria.

está financiando uma. A empresa cultiva seu próprio pomar e também adquire pêssego de outros 40 fornecedores. Não está mais trabalhando com Produção Integrada *“porque não existe mercado exigente desse aspecto e, segundo também, não tem a remuneração... além do custo maior, o custo também é de diminuição da produção dentro da indústria, se produz com o mesmo equipamento muito menos o rastreado do que o não rastreado”* (R.O.). O empresário considera o Sebrae uma das entidades mais importantes do setor. Segundo ele, *“foi o órgão que mais nos ajudou, ajudou no desenvolvimento de rótulo, ajudou no projeto de efluentes, nos ajudou com consultoria pra organização da empresa, e o produtor também se beneficiou”* (R.O.) e através dessa instituição participaram de uma feira do setor no Paraná. Não fazem marketing: *“nós trabalhamos mais no corpo a corpo com os representantes”* (R.O.). A empresa exporta para vários estados do Brasil, já utilizou o Proger-BB e contratou pesquisa da Universidade Católica de Pelotas (UCPEL) sobre a viabilidade de entrar no mercado de suco de pêssego. Não há nenhum projeto na área de responsabilidade social. Em relação à questão ambiental, o empresário afirma que *“a gente tá procurando fazer um trabalho de poluir o mínimo possível, ou nem poluir. A gente tá num lugar que tem pessoas só te cuidando, pra que se der uma vacilada te denunciarem, isso aí tá muito rigoroso, então a gente tá tendo um cuidado muito grande nesse aspecto”* (R.O.).

A fábrica que se instalou no município em 1992, cuja matriz fica em São Paulo (fundada na década de 1960), há cerca de 25 anos já terceirizava sua produção em Pelotas. Segundo o gerente, durante a safra do pêssego os proprietários visitam a empresa, no restante do ano tratam tudo por telefone. Ocupam-se mais da outra filial, que possui 300 empregados efetivos e uma vasta linha de produção. Instalou-se em Pelotas porque essa é a cidade do Brasil que mais produz pêssego industrial. Todos os insumos utilizados (açúcar, latas, caixas etc.) vêm de São Paulo, onde encontra-se o escritório da empresa. Essa fábrica, que produz conservas de pêssego e figo, é uma das que possuem as tecnologias mais de ponta para produção de compotas. Conforme o gerente,

é uma fábrica moderna, todo o equipamento dela é de última geração, agora tem uma fábrica aqui muito menor que muitas que temos aí, e o equipamento dela produz muito mais... tem seis descarçadeira, recravadeira também é de última geração, importada da Itália, quase tudo é importado, praticamente não tem nada nacional (R.O.).

Foi essa a primeira empresa a adotar a descarçadeira automática italiana, considerada um marco no setor devido a sua alta capacidade produtiva. Não fazem rastreabilidade nem nos pomares nem na empresa. O gerente afirma que eles não têm interesse em exportar nem em diversificar a produção. Em relação ao fornecimento agrícola, diz:

Nós financiamos tudo, eles montaram pomar, agora são nossos fornecedores exclusivo... foi feito investimento pra que nós tivéssemos um fornecimento maior, porque antes era um horror, hoje vem um caminhão com um fornecedor, antes vinha um caminhão de 20 produtores... hoje tem fornecedor que entrega 200 toneladas, antes tinha uns que entregavam 15 ou 20 (R.O.).

A empresa é sócia do Sindocopel e participava da CAFH. Não dependem de nenhum crédito ou financiamento, e não possuem marketing direcionado ao pêssego, fazem propaganda da própria marca³⁰. Participam de feiras e eventos através da matriz da empresa, recentemente foram à Feira Internacional da Alimentação (Fiscal) e um dos gerentes, neste momento, está indo participar de uma feira nos Estados Unidos. No que se refere à “responsabilidade empresarial”, o gerente relata: “Nós procuramos fazer pelo melhor. Não temos problema ne-

³⁰ Na outra filial, a fábrica produz na linha de atomatados, sobremesa, lanche e salada. Ela é pioneira no uso da embalagem de vidro para conservas em substituição às latas. Três multinacionais diferentes, cada uma responsável por um desses itens, produzem o vidro, a tampa e o rótulo dessas embalagens. Conforme o site da fábrica, recentemente a empresa passou por outro processo de mudança, adotando ação com vista a modernizar seu sistema de comunicação. Adquiriu solução de telefonia baseada em tecnologia que permite facilitar a comunicação entre sua sede administrativa em São Paulo e suas filiais. Com a finalidade de investir em marketing, contratou uma agência de publicidade para criar anúncios em revistas.

nhum, nem com Ministério do Trabalho, nem com a Fepam³¹, tô fazendo da melhor maneira possível” (R.O.).

Outra empresa, propriedade familiar fundada na década de 1960 e administrada por um dos irmãos acionistas e por um tio, fabricava anteriormente uma variedade de produtos. Segundo o proprietário,

tinha uma linha muito grande de produtos no início... a gente pensou uma questão mais estratégica do negócio, e se decidiu que a gente deveria especializar mais, ficar só com o pêssego, tem uns produtos complementares a ele que a gente mantém, que seria o figo e o abacaxi, e tem uma linha de geleias oriundos desses outros produtos, dessas outras linhas e, é isso, nossa especialidade é o pêssego, nossas linhas estão montadas para o pêssego, nosso potencial maior é esse (R.O.).

Em relação aos fornecedores da fruta, os contratos com eles são verbais, e os mesmos produtores entregam há muitos anos. Segundo o empresário, *“a gente tem um trabalho de acompanhamento, tem um engenheiro agrônomo que trabalha a questão da Produção Integrada junto com os produtores, a nossa empresa foi pioneira no desenvolvimento desse processo... a gente foi qualificando, ficamos só com os produtores que tinham qualidade melhor” (R.O.).* A fábrica não comercializa com as grandes redes de supermercado, mas com pequenos varejos. Exportam para todos os estados brasileiros. Há alguns anos não investem em marketing, *“já se fez um marketing bem agressivo pra fixar a marca... E a gente parou, porque a gente achou que já tinha fixado nossa marca” (R.O.).* A empresa é associada ao Sindocopel e faz parte do clube de empresários de um bairro de Pelotas. O empresário reforça a relação que a empresa estabelece com a universidade (UFPel) através dos estagiários e do projeto junto ao Centro Nacional de Tecnologia Limpa (CNTL) destinado a evitar emissão de poluentes (casca com soda cáustica, emissões gasosas, pêssegos podres, caroço etc.).

³¹ Fundação Estadual de Proteção Ambiental.

Procuramos conhecer aspectos de uma fábrica que não se disponibilizou a participar da pesquisa. Tal compreensão nos pareceu importante por ser uma das maiores empresas e por funcionar durante todo o ano³². Nas páginas de internet da própria empresa, ao longo das nossas entrevistas, em jornais e documentos procuramos identificar algumas das suas características. Ela instalou-se em Pelotas em 1997 e adquiriu, em 2004, uma fábrica de embalagens próximo a Porto Alegre. A matriz fica em uma outra cidade do Rio Grande do Sul. É uma firma familiar, quarta geração de proprietários, e uma das mais modernizadas em termos tecnológicos e comerciais da região Sul. Atua em todo o território nacional, nos países do Mercosul, Europa e África. A empresa participa de programas de abastecimento de merenda escolar e das Forças Armadas do Brasil³³ e de “marcas brancas” de grandes redes de supermercado. Depois de perder um filho assassinado, o proprietário engajou-se em campanhas, e realiza palestras sobre a importância da família no controle social e para o fim da violência. A empresa também manifesta uma preocupação com o meio ambiente, investindo em tratamento dos seus efluentes. Implantou, junto a outras duas empresas de Pelotas, o primeiro projeto de rastreabilidade de produção de pêssego no Brasil. Na página eletrônica do BNDES encontramos uma matéria indicando que o banco financiaria com R\$ 7,5 milhões a expansão e modernização dessa empresa no Rio Grande do Sul. Uma pesquisa do setor alimentício brasileiro revela que essa é a quarta colocada no mercado de conservas em geral³⁴. Em 12 de novembro de 2004, a empresa recebeu do prefeito da cidade onde tem a matriz a doação de um terreno destinado à sua expansão.³⁵ Em outubro de 2006, no Caderno Especial do jornal *Diário Popular* de Pelotas, foi publicada uma matéria

³² A gerência da empresa alegou que não gostaria de fornecer informações que pudessem chegar à concorrência grega. Neste momento está sendo movido um processo *antidumping* contra os empresários desse país.

³³ Fonte: Sindocopel, 2006.

³⁴ Fonte: BNDES, 8 jun. 2004. Consulta ao site em fevereiro de 2006.

³⁵ Site da prefeitura do município onde localiza-se a matriz da empresa. Consulta realizada em fevereiro de 2006.

homenageando a empresa, cujo dono recebeu o título de Industrial do Ano, entregue pelo Centro das Indústrias de Pelotas (Cipel).

As empresas e as (não) transformações no setor

Todos os empresários destacam as mudanças tecnológicas a partir da década de 1990, tanto na parte agrícola como no interior da indústria. Afirmam que, nesse sentido, suas empresas estão muito semelhantes a qualquer outra, de diferentes lugares do mundo.

Sobre essa questão, uma das proprietárias conta que os processos industriais de agora nem se comparam aos da década de 1970. Segundo ela, *“a linha do pêssego hoje, tu praticamente não toca na fruta, em relação ao que era num tempo atrás, tu vai eliminando essa mão de obra manual, onde vai tendo uma qualidade bem maior também”* (R.O.).

De acordo com outro industrial,

a tecnologia para se produzir teve uma evolução muito grande. Esse processo começou com a [...], uma empresa de São Paulo... todas as empresas começaram a se modernizar, e hoje são assim, são muito parecidas as empresas em termos de tecnologia... nós tínhamos o corte e descaroçamento totalmente manual, hoje não, é tudo automático, tem uma máquina que faz isso, a grande evolução tecnológica do setor foi aqui, foi a onde reduziu a mão de obra que foi um absurdo, para ti ter uma ideia, cada aparelho desse de corte e descaroçamento substituiu em torno de quarenta funcionários, a minha empresa tem três descaroçadeiras, a [...] tem cinco, o [...] tem quatorze... a onde tu vai, na Grécia, na Argentina, no Chile, é tudo igual, nivelou a tecnologia... o que diferencia é a qualidade da fruta, eles têm qualidade superior à nossa (R.O.).

Além da descaroçadeira, ele aponta como outras novidades dos últimos anos a rotuladeira, a encaixotadeira, caldeira e recravadeira para fechamento das latas, operações que agora são todas automatizadas. Um dos empresários, fazendo uma avaliação sobre as mudan-

ças na parte agrícola e na industrial desse setor a partir dos anos 1990, diz que *“o setor melhorou, tecnificou, botou máquinas, tentou ver melhores produtos, investiu bastante na área agrícola, a área agrícola também teve um impulso bastante significativo a nível de qualidade e produtividade”* (R.O.).

Além dessa interação na dimensão tecnológica, o setor também busca soluções comuns no que se refere às barreiras protecionistas para a indústria local. Em 2000, moveu um processo *antidumping* contra a entrada do pêssigo grego. Vencida a validade, nesse momento estão envolvidos em outra ação como essa. Devido a esse problema, os donos das empresas, o Sindocopel, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Cooperativas da Alimentação (Sticap), Movimento dos Pequenos Agricultores (MPA), Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), agricultores e outros assinaram o mesmo documento encaminhado ao Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) no início de 2007. Com isso, queriam justificar a importância econômica e social desse setor para o desenvolvimento da região. Uma das empresárias comenta que houve uma *“união contra um inimigo comum”* (R.O.). Para além dessa dimensão cooperativa, os empresários destacam a concorrência que estabelecem uns com os outros. Segundo um deles, *“cada indústria vê o outro e, não deixa de ser assim, como um inimigo lá no posto de venda, o mercado não tem crescido, e a quantidade dentro das empresas tem aumentado, fica bem acirrado a parte das vendas, geralmente um quer tomar o espaço do outro”* (R.O.). Nesse mesmo sentido, outro empresário, ex-presidente do sindicato patronal, vai dizer que *“a cooperação entre as indústrias não existe, há uma necessidade do empresário em ser monopolista, ele quer ser dono, ter o monopólio, é isso que imprime o empresário a buscar cada vez melhores resultados, maiores volumes e, se possível, mais dinheiro, a cooperação não existe”* (R.O.).

No que se refere à cooperação do governo, na forma de políticas públicas, os empresários não a mencionam ou simplesmente secunda-

rizam a importância dos incentivos governamentais. Apenas um deles nos contou que

teve uma ação Estadual para a indústria captar subsídio para retomada do capital de giro... Mas isso foi lá no governo Britto, o Programa de Recuperação de Imposto Municipal [PRIM], depois disso, no governo Rigotto, teve uma redução de ICMS de 12 % pra 7%, mas ele acabou sendo errado porque os 5 pontos percentuais que deveria ser utilizado pra efeito de marketing, divulgação do produto, acabou reduzindo o preço na ponta, e quem ganhou foi o consumidor final (R.O.).

Um outro entrevistado diz que as políticas de apoio do governo são praticamente inexistentes. Em relação ao processo *antidumping* que estão movendo atualmente, afirma: “*Isso tá sendo uma desgraça, agora tá se conseguindo alguma coisinha juntando com esse pessoal, é sem terra, é sem teto, sem nada, esse pessoal que está nos dando apoio pra gerar emprego, porque especificamente pra indústria da conserva, o governo não nos dá nada, tem pouca expressão*” (R.O.). Um dos empresários, que julgamos ocupar uma posição privilegiada por já ter sido gerente, presidente do sindicato patronal e agora proprietário de indústria, propôs uma leitura do setor conserveiro nos últimos anos que pensamos ser pertinente destacar. Sua narrativa faz a síntese dos principais aspectos abordados pelos empresários. Selecionamos o seguinte trecho:

De 95 a 2000 todas as indústrias começaram a investir em equipamentos, nós trabalhávamos muito com uma mão de obra massiva, era uma demanda de mão de obra muito grande, a principal área que demandava mão de obra era descarregar o pêssego, e os outros países todos tinham máquinas pra isso, nós não tínhamos condições de competir. Em 1988, nossa Constituição resolveu impedir nós de ter mão de obra, aumentou os custos dos encargos, aí nós ficamos com um custo muito alto e, com isso, as máquinas, infelizmente, tiram mão de obra. O cara que usava 2.000 pessoas para trabalhar, hoje tá trabalhando com 800, 700... nós importamos máquinas da Itália, ao mesmo tempo, teve uma empresa em Pelotas que se preparou para fabricar a

mesma máquina, copiou uma máquina dessas e patenteou no Brasil, porque ela não estava patenteada...³⁶ Esse foi um dos aspectos importantes, o outro foi já na área agrícola... Se criou junto ao Sebrae, Emater e Embrapa, uma área nova para cuidar disso, que foi a CAFH, uma cadeia produtiva, onde todos empresários estavam envolvidos. Tentamos junto às áreas agrícolas, com os produtores, fazer com que eles recebessem as melhores tecnologias para suas áreas... com isso nós tivemos mais produtividade dentro da indústria, a fruta quanto maior, menos mão de obra dentro da indústria, maior produtividade você tem... o produtor voltou a investir forte em cima de sua propriedade, aí eles começaram a comprar equipamentos também pra suas propriedades, afim de que tivessem mais produtividade com menor custo, aí ele comprou trator, compraram pulverizadores, ampliaram suas áreas... muitos tiveram que sair e, vão sair ainda, muitas pessoas que acham que vão viver do pêssego não vão conseguir se não tiver grandes produções. E isso tem levado muitos produtores a serem empresários na área agrícola, que tem pensamento e atitude como empresário, aumentam sua área, produzem mais, não engordam sua estrutura, mas investem em equipamentos para produzir mais... Na competitividade, eu acho que nós vamos ter algumas indústrias que vão se sobressair e vão competir a nível mundial, talvez isso depure o setor... pode depurar, mas é ridículo alguém pensar em deixar acabar uma coisa dessas, são 100 anos de conhecimento, tanto a nível industrial, como de toda mão de obra que tem ao redor, e nós temos que aproveitar as melhores oportunidades que surgem em cima disso (R.O).

Como se percebe na fala dos empresários, a exemplo desse último, o setor envolve a presença de muitas instituições de fomento e apoio. Essas desenvolvem projetos e atuam em prol do crescimento dessa cadeia, muitas vezes considerada uma saída também para o desenvolvimento regional.

³⁶ A Metalúrgica Peres produz similar nacional da descaroçadeira desde outubro de 2000, quando as primeiras unidades foram entregues a uma das fábricas da cidade (Fonte: Site da Metalúrgica. Acesso: abr. 2007).

As instituições e o setor

Da mesma maneira que os industriais, o secretário executivo do Sindocopel avalia que, do final dos anos 1990 para cá, o setor está em processo de recuperação. Na sua visão,

aos poucos todos estão se modernizando. Uns com melhores equipamentos, mais bem acabados, outros mais antigos, mas mais ou menos todos têm... chegou um ponto que a mão de obra também não dava conta... agora não se consegue mais fazer como se fazia antigamente, hoje até a fruta é mais sensível, então tu também precisa te adaptar a um sistema mais automático (R.O.).

As “fábricas modelo” do setor possuem todos os equipamentos e tecnologias avançados. Duas empresas vieram de outras localidades, mas “quando elas vieram e se inseriram, as indústrias maiores daqui já estavam caminhando pra uma evolução” (R.O.). O entrevistado indica que um dos principais problemas desse setor é a ausência de propaganda. Uma pesquisa feita recentemente conclui que um dos grandes problemas era a necessidade de um marketing institucional porque a compota de pêssego não tem rejeição, mas sim, não é lembrada³⁷.

O pesquisador da Embrapa entrevistado aponta que, além da falta de marketing, as conservas estão ultrapassadas em sua forma de produção. Segundo ele,

hoje quem define os rumos das pesquisas, os rumos da indústria, os rumos em geral da economia é o consumidor. Por que nós ainda enlatamos a compota? Não existe nada mais atrasado do que uma compota de pêssego, por quê?... Por que eles fabricam pêssego dentro da lata? Porque os consumidores ainda não disseram para

³⁷ O Sindocopel disponibilizou o DVD do estudo realizado, intitulado “Pesquisa de Mercado, hábitos e atitudes”. Porto Alegre, agosto de 2004. A investigação foi feita com um grupo de pessoas no Rio de Janeiro, Curitiba e Belo Horizonte por uma empresa de marketing de Porto Alegre. Metade dos custos dessa pesquisa foi coberta pela Secretaria do Desenvolvimento e Assuntos Internacionais do Governo do Estado (Sedai).

*eles: nós não vamos mais comprar lata porque isso não é bom (R.O.)*³⁸.

Para ele, um dos aspectos que a indústria mudou em função das exigências dos consumidores foi referente à questão ambiental, elas estão tendo mais cuidado com resíduos, reciclando e fazendo tratamento dos seus efluentes; anteriormente, jogavam todos seus resíduos nos arroios. No entanto, na área social, segundo o entrevistado, as empresas continuam sem nenhuma atuação, sempre alegam falta de recursos. Segundo seu relato, *“eles transmitem essa imagem pra sociedade e pros produtores de um segmento frágil, de um segmento que não é tão rentável... entra caminhão, sai caminhão das fábricas, eles ficam sempre quietinhos, eles não falam nada”* (R.O).

Conforme o entrevistado da Embrapa, nesse tipo de agroindústria é muito tensa a relação da indústria com o dono da matéria-prima. Os pequenos produtores foram empobrecendo, e os pomares empresariais ganhando maior expressão. Ele aponta que

a tecnologia utilizada pelo pomar empresarial, que é o industrial, é toda recomendada pela Embrapa, inclusive se visita junto com a Emater. Nos familiares nem sempre, porque a Emater não tem gente suficiente pra atender todos produtores familiares, então existe uma diferenciação no tratamento, esses empresariais são poucos, não chegam a 20 pomares empresariais, mas esses 20 são responsáveis por 50% da oferta de pêssego da região, por outro lado, nós temos em torno de 1.500 produtores familiares, responsáveis pelos outros 50%, muito desigual, né? (R.O.).

De acordo com o técnico da Emater, que trabalha há trinta anos nessa área do pêssego, a instituição procura atuar no sentido de aproximar os produtores das novidades tecnológicas. Nos últimos anos,

³⁸ Em maio de 2007, o jornal da cidade de Pelotas indicava que dentro de 60 dias se instalaria na cidade uma fábrica de latas da Companhia Metalúrgica Prada, subsidiária da Siderúrgica Nacional (CSN), multinacional que possui 18 mil funcionários e indústrias no Brasil e Europa (*Diário Popular*, 12 maio 2007). A empresa já se encontra em operação na Zona Norte da cidade.

afirma ter melhorado muito a tecnologia no campo e a qualidade da fruta destinada à indústria. Agora, *“há uma pressão dos produtores pra que se faça outras coisas além de compotas, sucos, concentrados, outras formas de apresentação desse produto pro consumidor, como já tá sendo feito em outros países”* (R.O.). Segundo ele, os produtores não investem em mais tecnologias, como as indicadas a uma Produção Integrada (PI) feita apenas de forma experimental, porque a indústria não lhes dá segurança de lucratividade. Algumas fábricas dão assistência técnica e apoio ao produtor, mas a maioria não faz isso.

O programa de PI e rastreabilidade desenvolvido de forma experimental no setor conserveiro foi coordenado por um professor da faculdade de Agronomia da UFPel, quando membro do conselho diretor da Agência Brasileira de Produção de Frutas (Abraf) – atualmente, é presidente da Sociedade Brasileira de Fruticultura (SBF). O projeto foi desenvolvido em três fábricas de conservas de Pelotas e em várias propriedades rurais. O produto rastreado tem o propósito de garantir a saúde, a qualidade alimentar do consumidor e maior segurança para o homem do campo dentro da lógica da “sustentabilidade social e ambiental”, e também permitir atingir outros mercados, pois o sistema está adaptado a qualquer demanda internacional. Com esse trabalho pretendia-se que a indústria utilizasse um selo de certificação de qualidade e diferenciação, uma forma de “agregar valor” ao produto e contribuir para estimular uma campanha de marketing com foco nessa questão, visando estimular o consumo. Segundo o entrevistado, *“isso tem sido uma dificuldade nossa, fazer a indústria enxergar o quanto isso é importante, porque hoje pra você poder agregar valor ao seu produto, você tem que trabalhar de forma diferenciada, e nós achamos que a rastreabilidade seria uma maneira, mas nós ainda não conseguimos convencer todo o segmento da importância desse trabalho”* (Professor – UFPel. R.O.).

A universidade tentou um projeto piloto, mas as fábricas não deram continuidade. O professor analisa:

É que com isso eles não conseguiram ganhar mais dinheiro, mas o nosso entendimento é que não é uma questão só de ganhar dinheiro, é um compromisso que se tem com o ambiente e com o consumidor, nós precisamos produzir, mas garantir a sustentabilidade desse sistema, dentro dessa ótica é que nós queríamos e queremos continuar trabalhando (R.O.).

O entrevistado afirma que o projeto durou três anos e produziu mais de 4 milhões de latas dentro desse sistema. No campo houve maior continuidade, muitos produtores adotaram essas novas tecnologias, na indústria esse sistema exigiria um controle maior, *“envolve um pouco mais de custos, custos de controle, que envolve pessoal”* (R.O.). Para ele, a motivação da universidade e demais instituições públicas em se envolver com esse setor se refere ao fato de que, *“quanto mais o produtor recebe pelo produto, quanto mais a indústria recebe, mais se gera emprego pra região. Essa preocupação para nós é fundamental... os segmentos apoiadores estão dispostos a colaborar, e querem colaborar, porque nós queremos esse desenvolvimento regional”* (R.O.).

O presidente da Cooperfrutis (cooperativa de fruticultores fundada em 2003) também destaca a importância do segmento na geração de emprego. Ele é um dos sujeitos mais atuantes no sentido de discutir e fomentar políticas para o setor. Há 40 anos envolvido com o ramo, foi pesquisador agrônomo da Embrapa, presidente da Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego (AGPP) e atualmente é produtor, comercializa fruta *in natura* e industrializa parte da sua produção com os demais cooperados, em um sistema de terceirização junto às empresas locais e do Uruguai. No seu pomar procura utilizar a tecnologia gerada pela Embrapa e a universidade. Emprega a Produção Integrada e está viabilizando, junto a uma certificadora de Porto Alegre, o selo de qualidade para produção. Em sua opinião, o grande problema do setor é a falta de organização para comercialização e a ausência de um marketing institucional. Acredita que precisam de inovações, como embalagens de plástico, pêssego em cubinhos, suco e outras

diversidades do emprego com a fruta. Afirma que as mudanças não acontecem porque *“tem pessoas que tão ganhando muito dinheiro, tão bem assim, e não querem mudar, e aí, a geração de emprego? E os nossos políticos, por que não batalham em cima disso pra gerar emprego?”* (R.O.). De acordo com o entrevistado, as empresas

não querem fazer marketing porque eles têm medo que venha gente de fora da cidade com capacidade, e que tenha que dividir o bolo, porque quem tá rico nessa cidade, e muito rico, são dois ou três empresários... então eles não têm interesse, agora eles tão reclamando, vai entrar pêssego argentino, pêssego grego, fazendo barreira, querem que não entre. E eu digo, não, tem que entrar, daí vai ter que melhorar a qualidade... o problema não está na tecnologia de produção, está na comercialização, se a indústria não conseguir vender por um preço maior, de quem que ela vai tirar a diferença? Do produtor (R.O.).

Nesse sentido, tanto as empresas originárias da região como as que vieram de fora atuam da mesma maneira. O presidente da Cooperfrutis lembra que, em 2003, o governo do estado concedeu um incentivo ao setor para que houvesse investimentos em marketing, e o dinheiro não foi aplicado³⁹. Agora o setor conseguiu a Linha Especial de Crédito (LEC) para a indústria junto ao Banco do Brasil a 8,75% de juros ao ano. Mas boa parte das empresas não consegue acesso ao crédito porque tem problemas fiscais, estão devendo o Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICMS) e outros impostos. Também, conforme o presidente da Cooperfrutis, não acionam o banco porque preferem não pagar o produtor: *“em vez de pagar os juros do banco, em vez de pagar dinheiro do banco, eles pagam as latas com meu dinheiro e não me*

³⁹ Uma matéria no jornal da cidade sobre essa questão diz que, desde 2003, o pêssego gaúcho que deixa o Rio Grande do Sul rumo a outros estados tem redução de 5% no ICMS concedido pelo governador Germano Rigotto (PMDB). Os R\$ 6 milhões que deixarão de ir aos cofres do governo do estado devem ser investidos em selo de qualidade e propaganda institucional. A renúncia fiscal seria um incentivo à retomada do desenvolvimento, à maior competitividade das empresas locais. Os empresários prometem mais demanda de frutas, diversificação da produção e geração de emprego (*Diário Popular*, 13 out. 2003).

pagam juros, eles fazem a safra seguinte com o dinheiro do produtor, não todos, mas muitos fazem isso" (R.O.).

A mesma ênfase na falta de comercialização e marketing é dada pela supervisora regional do Sebrae, coordenadora do projeto "Juntos para competir" (composto por diferentes entidades, como UFPel, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural e Banco do Brasil (Senar) e do APL-Conservas, ambos projetos que procuram capacitar indústria e produtor. Segundo a entrevistada, *"as indústrias não acompanharam a necessidade e as escolhas do consumidor"* (R.O.). Hoje, o Sebrae tem mais atuação junto ao produtor⁴⁰ que junto à indústria. Procuram fazer com que o produto destinado a ela tenha maior qualidade, organizando cursos e consultorias com esse propósito. A supervisora relata que a sua experiência no Sebrae tem lhe permitido perceber a dificuldade de adoção das mudanças por parte das indústrias. Em sua opinião, *"a indústria tradicional é a mesma de 30, 40 anos, se tu vêes a tecnologia nesse período é dinâmica, e a conserva não fez"* (R.O.). O Sebrae tem atuações bem práticas nesse setor. Recentemente financiaram a ida de algumas indústrias à feira internacional de Anuga, na Alemanha, para que pudessem conhecer novos mercados e tecnologias⁴¹, e sempre procura participar da Fispal, feira de equipamentos que ocorre em São Paulo. A instituição hoje está atuando para obter um selo de Indicação Geográfica (IG), referência de origem do "pêssego de Pelotas" para as conservas da região.

O Comitê de Fruticultura da Metade Sul, fundado em 1997, mantido com fundos das prefeituras destinados ao desenvolvimento dos municípios, também atua no setor conserveiro viabilizando políticas e

⁴⁰ Em 2006, no Minuto Pêssego, atividade que faz parte do programa "Juntos para competir" (lançado em 2003) e do APL, os produtores distribuíram 600 toneladas de pêssego doadas pela AGPP e Cooperfrutis com o propósito de incentivar também o consumo *in natura* (Fonte: Site do Sebrae, 31 out. 2006. Acesso: abril de 2007).

⁴¹ A feira de Anuga é um dos principais eventos internacionais do ramo da alimentação. A exposição é realizada de dois em dois anos, intercalada com a feira de Sial, na França, outro grande evento do ramo (Fonte: ASN/RS, 7 out. 2005).

recursos públicos⁴². O comitê não tem corpo técnico, mas encaminha e coloca demanda para a Embrapa, Emater e universidade. Seu primeiro presidente saiu do comitê por ter sido convidado para fazer parte do Ministério da Agricultura, como assessor do ministro Pratini de Moraes durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB), quando estavam lançando o Programa Nacional de Fruticultura (Profruta). Logo, candidatou-se a deputado federal, na Câmara fundou a Frente Parlamentar de Fruticultura, da qual é presidente⁴³. O comitê já fez vários cursos de treinamento com produtores, muitos deles em parceria com o Sebrae e a Emater. De acordo com seu presidente,

a nossa intenção é também aproximar a indústria, mas a gente nota uma certa resistência... a aproximação com a indústria é mais difícil porque o Comitê sempre se posicionou a defender os produtores pra valorizar a produção, e isso aí vai contra os interesses das indústrias que, muitas vezes, quer pagar o menor preço que ela puder... [às vezes ocorre que] a indústria recebeu o pêssego de terceira, não pagou o produtor, disse que não servia, botou picado de qualquer maneira dentro da lata, e o produtor não foi remunerado. Nós estamos buscando uma solução pra produzir o suco e evitar do produtor perder esse produto (R.O.).⁴⁴

Em função da relevância que a produção agrícola tem para esse setor agroindustrial, a relação entre agricultor e industrial aparece em todos os discursos. Entrevistamos o produtor e presidente da Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego (AGPP), que nos disse:

Tem alguns projetos do governo pra incentivar a venda in natura, mas nós estamos enfrentando resistência das indústrias... A gente queria poder entregar 10% in natura, mas eles não querem, querem que seja todo da indústria. Tem indústria que diz que se descobrir que o produtor vendeu

⁴² Depois do Comitê de Fruticultura, surgiram mais 10 mil novos hectares de pomares. (Fonte: Comitê de Fruticultura).

⁴³ Afonso Hamm (PP/RS), deputado federal, lançou a Frente Parlamentar de apoio à Fruticultura Brasileira em 2006 (Fonte: *Diário Popular*, 27 jul. 2007).

⁴⁴ Há uma fábrica de Morro Redondo que já produz suco de pêssego.

in natura ela não compra do produtor... não tem escolha,
tem que vender pra indústria (R.O.).

Porém, muitas indústrias vendem *in natura* de seus próprios pomares. O presidente da AGPP afirma que alguns produtores aderiram à Produção Integrada⁴⁵, mas a maioria não a adota porque não tem retorno. Em relação à organização dos produtores, o entrevistado considera que *"tá difícil de mudar a mentalidade de muitos produtores, que a gente tem que se unir pra nós definir nosso produto, 50% são os mais antigos e querem vender só pra indústria, se não a indústria não vai comprar no próximo ano"* (R.O.)⁴⁶.

A Câmara dos Vereadores de Pelotas propôs recentemente duas audiências públicas sobre esse setor, focando também a relação do produtor com a indústria e a importância do segmento para o desenvolvimento regional. Entrevistamos um dos vereadores proponentes, que nos falou sobre a condição de dependência dos produtores em relação à indústria e sobre o fato de a sua organização representativa

⁴⁵ Além da mudança na colônia no sentido da Produção Integrada, o entrevistado diz que de dez anos para cá aumentou muito a *"população de trator na colônia"* (R.O.), muitos deles financiados pelo Programa Nacional de Agricultura Familiar (Pronaf) e outros financiamentos através do Sistema de Crédito Cooperativo (Sicredi) e Banco do Brasil.

⁴⁶ Os produtores recorrem, frequentemente, ao poder público para intervir nas suas relações com a indústria. Em correspondência encaminhada ao relator da Subcomissão de Agroindústria do Rio Grande do Sul, eles fazem alguns esclarecimentos quanto à condição de precariedade vivida pelo produtor rural e solicitam alguma atitude do governo. O documento traz as seguintes queixas: "a) a classificação dos produtos entregues às indústrias sofre descontos abusivos, sem oportunizar meios para os produtores fiscalizarem os critérios adotados; b) existe constante atraso no pagamento das vendas de produtos e, quando pagos, não acrescentam juros e correções monetárias, além de muitas indústrias, até a presente data, que não quitaram seus débitos de safras passadas; c) existe desconsideração daqueles produtores que comercializam produtos altamente perecíveis, pois há demora de até dois dias na descarga do produto; d) as indústrias conserveiras retêm a comprovação da entrega dos produtos e, quando o fazem, constam descontos abusivos que inviabilizam as reclamações por parte dos produtores; e) na maioria das vezes, os preços mínimos oferecidos aos pequenos e médios produtores não cobrem as despesas" (Fonte: Correspondência encaminhada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Pelotas, ao Relator da Subcomissão Agroindústria Sr. Deputado Estadual Bernardo de Souza, 1999).

não ter resistido a esse processo. Segundo ele, *“há pouco tempo vem surgindo um pessoal ligado aos pequenos produtores, ao MST, que vão enfrentar. Mas historicamente existiu uma política de submissão a essa lógica por parte das organizações dos produtores de pêssego”* (R.O.). Mais recentemente, devido a ameaças de greve, não entrega da fruta, piquetes, paralisação das indústrias e outras mobilizações é que os conserveiros começaram a negociar, mas a maioria dos produtores não é adepta dessas formas de enfrentamento. Ao contrário dos produtores, o vereador acredita que os empresários sejam mais organizados, *“os maiores determinam a política, eles têm uma unidade, trabalham em conjunto”* (R.O.). Ele afirma que as dificuldades dos produtores com as indústrias ficaram ainda maiores depois que começou a entrar pêssego de outros países: *“Aí sim, aquilo serviu para indústria pintar e bordar. Elas dizem, olha só, estamos competindo com os gregos e tal”* (R.O.).

Nas entrevistas com os membros envolvidos com o setor, o fio condutor das narrativas geralmente concentra-se nessa tensa relação entre industriais e agricultores. Além desse aspecto, o enfoque gira em torno de apontar a falta de diversificação da produção industrial e de uma política de comercialização. Esses discursos se dão basicamente no âmbito de três sujeitos: os produtores, industriais e consumidores.

Documentos que abrangem o setor

Além das entrevistas, também realizamos pesquisa em alguns documentos para esclarecermos alguns pontos, e percebemos outros discursos, práticas e resultados da atuação das instituições e indústria nesse setor conserveiro.

Os textos elaborados pela Associação Gaúcha da Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças (CAFH)⁴⁷, criada em 1999 em decorrência

⁴⁷ As informações que serão apresentadas sobre a cadeia constam em documentos de avaliação que resultaram de encontros promovidos junto aos membros. Ver: Semi-

da avaliação de que seria necessário articular todos os elos do setor, indicam uma série de propósitos e atuações conjuntas desse ramo. Todos os anos os segmentos da cadeia reuniam-se para realização de seminários, avaliações e definições de novas metas. Dessas reuniões participavam produtores, representantes da indústria, técnicos, professores, pesquisadores e consultores do Sebrae. Nos documentos que resultam desses encontros, é frequente a menção à necessidade de superação da desconfiança e egoísmo entre os membros da cadeia, além da urgência em se pôr fim à cultura individualista entre os empresários, para que assumam princípios mais cooperativos. Também, destacam a necessidade de se trabalhar pela “confiabilidade do produto”, “cooperando para competir”⁴⁸, considerando que a melhoria do setor representaria uma saída para o desenvolvimento econômico da região⁴⁹.

De 1999 até 2005, a cadeia promoveu várias ações, entre elas o estímulo à implantação da Produção Integrada de Pêssego (PIP) dentro da proposta de rastreabilidade da fruta através de cursos e treinamento para produtores; articulação do segundo encontro Brasil/Chile – Frutas e Hortaliças, visando o desenvolvimento de políticas integradas para exportação; organização da segunda Festa Nacional do Pêssego (Fena-pêssego), que não acontecia desde 1973; promoção da Feira Mundial dos Produtores de Frutas, evento realizado em Mendoza, Argentina;

nários Cadeia Produtiva de Conservas de Frutas e Hortaliças. Ano 1999; 2000; 2001; 2002; 2003; 2004; 2005.

⁴⁸ Na audiência pública proposta sobre o setor, um dos produtores rurais presentes, com um documento da CAFH de 2001 na mão, diz que o produtor fez sua parte na cadeia tal como havia sido combinado, produz agora 50% de pêssego de primeira qualidade, mas a indústria não está lhe dando retorno, não pagam o produtor, condenam o pêssego, mas o colocam dentro da lata. Ele diz: *“Então não adianta criarmos mais uma instituição se não houver fiscalização em cima das coisas... se as pessoas estão interessadas em cadeia, que se busque outras alternativas que não fosse essa indústria aí... os empresários não são mais que predador, e acham que a gente é presa fácil”* (produtor rural). Fonte: Audiência pública – Cadeia Produtiva do Pêssego, 1 jun. 2005.

⁴⁹ Esse tipo de avaliação que deposita no setor conserveiro uma expectativa de que sua recuperação possa representar uma das principais saídas econômica para a região Sul, aparece em avaliação do atual prefeito de Pelotas, Adolfo Fetter Junior. Ver: Fetter, A. *Alternativas para o desenvolvimento local e regional*, 2006.

participação de exposições em feiras internacionais. Para conhecer a produção de outros países, como Uruguai, Argentina e Chile, foram feitas algumas visitas técnicas a pomares e indústrias. Em 2000, a CAFH contribuiu para o encaminhamento de um processo *antidumping* contra o pêssego grego, que resultou na obtenção de taxaço para importação desse produto⁵⁰.

Outra ação fortemente incentivada pela CAFH foi a elaboração e implementação do manual de Boas Práticas de Fabricação (BPF) na indústria com o objetivo de atender às exigências de segurança alimentar (controlando a água, as contaminações, pragas, higiene, etc.). Nos anos seguintes, a cadeia conseguiu obter políticas de crédito especiais para produtores e industriais, dedicação de pesquisas universitárias aos temas de interesse do setor e organização de um núcleo de pesquisa tecnológica. Em 2002, o governo do estado do Rio Grande do Sul, por intermédio da Sedai, implantou o Centro Gestor de Inovação (CGI). Nesse mesmo ano é firmado um convênio tecnológico para fruticultura entre Brasil e Espanha e entre o governo do estado Rio Grande do Sul e a Central das Indústrias da França.

As atividades desenvolvidas pelos produtores, empresários, associações, governo e outras instituições envolvidas com o setor conserveiro fizeram parte do Arranjo Produtivo Local (APL)⁵¹ de conservas da

⁵⁰ Segundo o petiçãoário (Sindocopel), as vendas do produto grego estavam sendo realizadas abaixo do custo de produção e comercialização devido à existência de subsídio governamental. A Secretaria do Comércio Exterior (Secex), com base no parecer do Departamento de Defesa Comercial (Decom), abriu em 2000 uma investigação para apurar essas práticas. A conclusão resultou na incorporação da conserva de pêssego na lista de exceção à Tarifa Externa Comum (TEC) com alíquota do imposto de importação fixada temporariamente em 55% (no período da investigação era de 23%, e estava prevista na TEC que viesse a ser de 14%). Sobre o encerramento da investigação de *dumping* nas exportações de conservas de pêssego quando originárias da Grécia, ver: Parecer Decom n. 4. Rio de Janeiro, 5 de abril de 2002.

⁵¹ Paiva (2002) define o Sistema Local de Produção (SLP) como o aprofundamento de um determinado Arranjo Produtivo Local (APL) que inclui a ideia de solidariedade, fidelidade, comunicação direta, troca de informações, rede, estratégia comum, ação coletiva solidária, proximidade física, aglomerações produtivas, operação de forma integrada entre empresas, fornecedores, clientes, núcleos de pesquisa, governo, insti-

região Sul, programa que hoje conta com a atuação do Sebrae. O APL pressupõe a necessidade de promover a cooperação, aprendizagem, capacitação e inovação⁵². O principal item produzido nesse APL é a conserva de pêssego, mas também produz conserva de abacaxi, figo, morango, ameixa e outras frutas e legumes. O governo do estado, em 2000, elaborou o projeto com objetivo de capacitação dos Sistemas Locais de Produção (SLP), chamados, indiscriminadamente, de APL nos documentos oficiais.⁵³ A maior ênfase do programa é na necessidade de qualificação tecnológica e organizacional, a fim de aumentar a competitividade e possibilitar geração de emprego e renda nos locais onde as empresas de conserva se inserem, permitindo, dessa maneira, um “desenvolvimento local integrado”. Para a viabilidade do programa, o governo propõe que seja construído um maior equilíbrio entre os membros dessa cadeia⁵⁴. O APL possui recursos da Caixa Econômica para realização de projetos.

Além do governo do Estado, a prefeitura da cidade de Pelotas também procura estimular o segmento. Em audiência proposta pela

tuições locais, sociedade local e políticas públicas voltadas para articulação de MPMEs de base local. Em relação ao setor conserveiro, a intenção do governo era reduzir a dependência em relação à pecuária bovina e orizicultura. Conforme o autor, tal alternativa de desenvolvimento é inspirada no modelo da Terceira Itália. Sobre a Terceira Itália ver: Raud-Mattedi (2003).

⁵² Projeto de lei n. 362/2003 do governo do Rio Grande do Sul: o programa APL Conservas, implementado pelo governo do estado através da Secretaria do Desenvolvimento e Assuntos Internacionais a partir de 2000, durante o governo de Olívio Dutra (PT), afirmava que suas intenções eram incentivar a articulação entre micro e pequenas empresas, um modelo de desenvolvimento cujas políticas públicas procuram fortalecer as relações locais de produção, visando o aperfeiçoamento de atividades produtivas regionais por meio da constituição de cadeias produtivas.

⁵³ Fonte: *Identificação e análise de informações sobre os Sistemas Locais de Produção do RS*. Secretaria do Desenvolvimento e dos Assuntos Internacionais. Governo do Estado do RS. Porto Alegre, 29 de agosto de 2000.

⁵⁴ A partir de 2000, o Sebrae/RS, junto à Sedai, articulados com instituições de ensino e pesquisa, vêm desenvolvendo ações no sentido de fomentar esse APL, capacitando técnica e gerencialmente produtores e industriais. Segundo esse documento do Sebrae, integram o APL empresas de pequeno, médio e grande porte (Fonte: Programa de Competitividade Industrial – Procompí. *APL Fruticultura Conservas Região Sul/RS*. Sebrae/RS, 2004).

Câmara dos Vereadores⁵⁵, foi debatida a possibilidade de incorporação do pêssego na merenda escolar, em forma de lata, suco, pessegada etc. Entre os principais argumentos das instituições presentes – Embrapa, Emater, Cooperfrutis, BB, Secretaria da Educação – está a necessidade de cultivar nos jovens o gosto por essa fruta tradicional da região:

pêssego é a marca de Pelotas. Não há nada que caracterize melhor essa região. É um produto nobre, é reconhecido a nível internacional, tem valor alimentício, enfim, tem uma importância social e econômica... importância na geração de emprego... Temos uma mina mal explorada... nosso jovem não pode esquecer essa característica tão forte na nossa região (Presidente da Cooperfrutis. R.O.)⁵⁶.

Os programas de rastreabilidade e Produção Integrada (menor uso de agrotóxicos, monitoramento de pragas, de doenças, cuidados com a saúde dos trabalhadores e com o meio ambiente)⁵⁷ também receberam forte apoio do governo através de incentivos federais. Além dos cuidados com o fruto e com o meio ambiente, os documentos do Ministério da Agricultura falam em uma forma de produção que prime pelo “desenvolvimento sustentável”⁵⁸, “responsabilidade ambiental”⁵⁹

⁵⁵ Audiência pública, 6 dez. 2006.

⁵⁶ A lei proposta, 30 mil sobremesas de pêssego e sucos nas escolas, anuncia abertura de licitação em abril de 2007 (*Diário Popular*, 4 abr. 2007).

⁵⁷ A Produção Integrada (PI) surgiu na Europa nos anos 1970. Uma forma de produção que prima por incentivar o associativismo e a cooperação. Os Estados Unidos estabeleceram a rastreabilidade na Lei de Bioterrorismo em 2004 (Fonte: Tibola, Casiane. *Implementação da rastreabilidade na produção integrada de pêssego*. UFPel – Faem, Pelotas/RS, 2005).

⁵⁸ Sobre as normas do PIP ver: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. *Normas técnicas e documentos de acompanhamento da Produção Integrada do Pêssego*. Dezembro, 2003.

⁵⁹ O controle de praga pode ser feito sem recorrer ao uso intensivo de inseticidas, que resultam em problemas para a saúde do consumidor, do produtor e prejudicam o meio ambiente. Basta que o agricultor faça um controle integrado. A explicação acerca desse controle foi exposta em: Nora, I. et al. *Controle integrado de moscas-das-frutas: manual do produtor*. Florianópolis: Epagri, 1997.

e “responsabilidade social”. Conforme documento⁶⁰ elaborado com o objetivo de estimular e orientar a implementação da Indicação de Procedência (IP) para o pêssego em calda da região de Pelotas, o que daria ao setor um selo e o direito de usar exclusivamente o nome geográfico, essa seria uma estratégia de inserção no mercado e uma maneira de valorizar a cultura local, respeitando trabalhadores e meio ambiente. Os produtores precisariam manejar os pomares de acordo com as normas da Produção Integrada de Pêssego (PIP), enquanto as indústrias deveriam seguir as Boas Práticas de Fabricação (BPF) e/ou a Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (APPCC). O registro de todas as informações acerca do produto seria viabilizado pela rastreabilidade⁶¹, que identifica as características e história do produto com um código de barra a ser acompanhado on-line. Dessa maneira, seria melhorada a imagem do produto, e se construiria marcas regionais coletivas e diferenciadas, importantes para aumentar a competitividade. Nesse sentido, a Indicação de Procedência serviria “como instrumento de desenvolvimento econômico local e setorial, representa uma maneira de valorizar a tradição” (Fachinello, 2005, p. 10). Conforme esse guia, um modelo que permitiria mais “ética”, “transparência”, “confiança” do consumidor e respeito ao meio ambiente.

Desde o ano 2000 o programa BPF está sendo implantado em praticamente todas as fábricas. Já a APPCC vem sendo adotada por algumas, conforme verificamos em entrevista com os empresários. De acordo com o documento do Sebrae⁶², a adoção do BPF, associado ao

⁶⁰ Fachinello, J. C. et al. *Guia para Indicação de Procedência para frutas – pêssego em calda da região de Pelotas*. Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

⁶¹ Conforme a Instrução Normativa n. 20, de 27 de setembro de 2001, do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa), a rastreabilidade torna-se obrigatória na Produção Integrada de Fruta (PIF), sendo necessária a manutenção de registro de todos os procedimentos. O EAN/UCC-128 é o mais completo código de barra da atualidade.

⁶² *Avaliação de “Boas Práticas de Fabricação” nas indústrias de conservas*. Apoio: APEX – Agência de Promoção de Exportação. Sebrae, 1999.

Sistema de APPCC⁶³, é um método de segurança alimentar que vem sendo adotado no mundo inteiro, recomendado pela Organização Mundial do Comércio (OMC), Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO), e ao mesmo tempo, auxilia no aumento da produtividade e competitividade das indústrias, preparando-as para atender mercados internacionais.

Esses novos temas que interpelam o setor, a partir dos anos 1990, indicam-nos que, além das mudanças tecnológicas que ocorrem no ramo, outras formas organizacionais e de políticas públicas estão sendo desenvolvidas nessa cadeia, muitas delas em sintonia com as mudanças gerais que acontecem nos demais setores da economia a partir dos processos de reestruturação produtiva.

Reestruturação do setor conserveiro: a heterogeneidade das velhas e novas formações

A heterogeneidade do setor conserveiro em tempos de “reestruturação Produtiva”

A diversidade de modelos que encontramos no setor conserveiro indica a convivência de diferentes formas de atuação empresarial. Todas as empresas desse segmento adotaram algum tipo de inovação tecnológica e organizacional nos últimos anos, mas entre elas, e dentro delas, as mudanças possuem diferentes ritmos e intensidade. Em algumas, o trabalho manual permanece ao lado das maquinarias de ponta. Determinadas fábricas tiveram a maioria dos processos automatizadas, enquanto em outras os equipamentos rudimentares convivem com o que há de mais moderno em termos de processo industrial. Existem aquelas empresas que, tendo maquinários menos eficientes, terceirizam parte

⁶³ *Guia do empresário para o sistema APPCC. Série Qualidade e Segurança Alimentar.* Rio de Janeiro: Sebrae, 2000.

da produção junto às fábricas que possuem os equipamentos avançados. Nas conservas algumas empresas ainda utilizam descarçamento manual, e em outras recorre-se a ele quando as máquinas estragam ou quando as frutas não se adaptam ao tamanho exigido pelo maquinário. A rotulagem manual continua existindo em uma delas, enquanto as demais utilizam rotuladeira litografada. Encontramos aquelas que comercializam seus produtos apenas em pequenos varejos, enquanto outras, em grandes redes atacadistas. Algumas contratam agências de publicidade para realização de propaganda, outras realizam um “*marketing no corpo a corpo*” (Empresário. R.O.). Há as que exportam para diferentes países, e outras apenas para os estados brasileiros. Há as que estabelecem um sistema de parcerias com seus fornecedores, e outras apenas recebem fruta num esquema baseado em contratos verbais. Enfim, são formas específicas de atuação que compõem a totalidade desse segmento, permitindo que distintos processos convivam lado a lado sem que possamos pensá-los, como alerta Lautier (2000, p. 28), como “resquícios” que logo serão eliminados. Notamos, assim como esse autor, que as mudanças pela qual passou o mundo da produção a partir de fins da década de 1980 não eliminaram as “*formações mais arcaicas*” – as transformações tanto conformam-se como produzem heterogeneidades. Como afirma Cattani (1995), elas ocorrem de maneira “desigual”, dependendo do contexto nos quais estão inseridas.

As diferentes trajetórias dão a essas empresas formas e posições diferenciadas. No seu interior ou entre elas, percebemos um misto entre os novos e os velhos tempos. Como verifica Ruas (2005, p. 152) em relação à indústria calçadista, também nas conservas não existe uma dicotomia “entre moderno e antigo”, são duas formas simultaneamente presentes, há uma ambiguidade entre o que é representativo das configurações produtivas mais avançadas associado às formas mais rudimentares. No setor conserveiro, a externalização que se verifica através das terceirizações, e a automação de parte dos processos, colocam-no em sintonia com o que se passa nos ramos mais dinâmicos da economia. Da mesma maneira que no setor calçadista investigado por Ruas (2005), no

setor de conservas ao mesmo tempo que alguns elementos se assemelham ao que se passa nas indústrias de ponta, não se verificam outras questões próprias ao ideal de reestruturação produtiva, como a busca de maior competitividade baseada no comprometimento dos trabalhadores, qualificação da mão de obra e parcerias para desenvolvimento de novos produtos. Nas conservas, as estratégias empresariais baseiam-se mais em redução de custos do que na integração dos trabalhadores.

Segundo o modelo de análise proposto por Harvey (1992), as empresas procuraram superar a crise pela qual passaram na década de 1980 confrontando a rigidez do fordismo e apelando para a flexibilidade dos processos e produtos. No entanto, destaca o autor que os regimes fordista, artesanal e flexível podem conviver perfeitamente, permitindo aos capitalistas “escolherem” (Harvey, 1992, p. 175) o que lhes parece mais conveniente. No caso do setor conserveiro, não se pode falar de uma substituição nem de uma permanência exclusiva do fordismo-taylorismo. Vimos que, ao mesmo tempo que essas empresas mantêm uma linha de produção com esteiras, sistema de estoques, não diversificação da produção e sistema de decisões centralizado, elas adotam tecnologia automatizada, sistema de gestão com ênfase na “qualidade”, Boas Práticas de Fabricação, incorporam resultados de pesquisas genéticas desenvolvidas pela Embrapa, absorvem preocupações ambientais com atenção para “tecnologias limpas”, “mesclando” (Antunes, 2006, p. 19) velhas e novas formações.

Bernardo (2004) observa as mudanças pelas quais passaram as empresas, destacando sua capacidade de intervenção política, o entrelaçamento dessas com o governo e a extensão do seu controle à sociedade. O que, segundo ele, manifesta-se, por exemplo, na subordinação da procura dos consumidores à oferta de bens, negando dessa maneira a suposta hegemonia do consumo. Concepção que está na contramão da maioria das leituras que vimos acerca do setor conserveiro, nas quais boa parte dos entrevistados destacou a determinação do consumidor e da esfera da comercialização na definição dos rumos a serem adotados

pela produção. Inspirando-nos em Bernardo (1991; 2004), diríamos que, se os apoiadores e fomentadores, tanto da esfera do governo – como Banco do Brasil, Embrapa, Emater – ou da esfera privada, como o Sebrae – pensam que o setor não está seguindo as atuais tendências do “consumidor moderno”, não oferecendo novidades, como uso de outras embalagens, e os empresários respondem a essas críticas apoiando a instalação na região de uma fábrica de latas e, no caso de um deles, até mesmo, comprando uma fábrica como essa fora da cidade, então nos parece que estão decididos a fazer do jeito que consideram mais estratégico, e a possível falta de preferência do consumidor não é determinante nessa escolha. Nesse aspecto, a despeito do que afirmam os críticos, eles não têm nenhuma pretensão de mudar tal forma de apresentação do produto. Da mesma maneira, em relação à busca por produtos mais saudáveis, o que seria permitido se adotassem a rastreabilidade dos processos agrícolas e industriais, também colocados pelos fomentadores como exigência de um “novo consumidor”, os conserveiros optaram por não fazer, considerando o aumento dos custos e a queda na produtividade. A partir de aspectos como esse, é que nos parece que as decisões partem da esfera empresarial, nem sempre em sintonia com os demais elos da cadeia.

Conforme Antunes (2006), nos diferentes setores, o movimento que as empresas realizam a partir de fins dos anos 1980, como consequência da reestruturação produtiva, vai no sentido da transformação técnica, da reterritorialização e desterritorialização das unidades produtivas. No setor conserveiro, nos fins de 1980 e início de 1990, vimos empresas encerrarem suas atividades e outras chegarem à região. As grandes fábricas que haviam migrado nos anos 1970 fecharam suas unidades logo depois de cessados os incentivos que recebiam dos governos. As que se instalaram nos anos 1990, antes disso, já terceirizavam a produção do pêssego em Pelotas. Nesse momento decidiram localizar uma unidade junto à matéria-prima e à mão de obra com experiência existente no local. Essas movimentações empresariais indicam o quanto esse setor está em sintonia com as lógicas da reestruturação que acon-

tecem em outros ramos, ao mesmo tempo que preserva suas especificidades, compondo esse quadro que Antunes (2003) chamaria de uma “globalidade desigualmente combinada”.

A vinda de duas empresas para a região está de acordo com um movimento que se verifica em vários setores produtivos nos anos 1990. Como indica Ramalho (2006), as empresas procuram vantagens oferecidas pelos diferentes lugares para atrair investimentos, sejam essas em termos de logística, infraestrutura científica, tecnológica e urbana, ou de qualificação dos trabalhadores e/ou instituições locais. No caso do setor conserveiro, as empresas permanecem com sua matriz produzindo diversas linhas de produto, e na região Sul dedicam-se, principalmente, à produção de compotas de pêssego. Além da própria matéria-prima, a região tem trabalhadores com “*mais de 100 anos de conhecimento*” (Empresário. R.O.). Além disso, o trabalhador das conservas é um dos que recebem os menores salários do ramo da alimentação do Rio Grande do Sul. Outros atrativos também existem pelo fato da unidade de a Embrapa, na cidade de Pelotas, ser um centro fomentador de estudos e pesquisas de melhoramento genético de pêssegos destinados à indústria. A universidade produz muito conhecimento, como verifica-se nos estudos sobre rastreabilidade e Produção Integrada. Há a assistência técnica da Emater, que atende produtores rurais há muitos anos na região. A dimensão territorial se coloca como algo levado muito em conta pelas empresas que vêm de outras cidades ou de fora do estado em busca de “vantagens competitivas”, principalmente salariais (Ramalho, 2006). O “território” (Cappellin; Giuliani, 1999; Abreu, 2000) também passa a ser considerado importante para elas, pela história e “tradição” que o caracteriza. Como vimos, faz mais de 100 anos que compotas de pêssego são produzidas na região. Esse percurso construiu a imagem de um local que tem esse produto como “típico”, constituindo-se, dessa maneira, em mais um atrativo para as empresas interessadas nesses negócios.

De acordo com Antunes (2003), outra questão trazida pelos novos

tempos foi a adoção pelas empresas contemporâneas do discurso da “qualidade total”, na visão do autor, geralmente incompatível com as necessidades de reprodução dos lucros, assim como o discurso da participação dos trabalhadores, quase sempre incluindo coisas sem muita importância. No caso das conservas, o tema da “qualidade total” surge por meio das pesquisas e projetos em torno da “rastreadibilidade” e “Produção Integrada”. Vimos que o referencial dos envolvidos nessas propostas, como o do professor da faculdade de Agronomia, coordenador do projeto piloto, tem sua atenção voltada para as novas exigências do consumidor, a “confiança”, “transparência”, responsabilidade com sua saúde e com a dos trabalhadores rurais. Está presente nesses propósitos a noção de “responsabilidade social e ambiental” e “desenvolvimento sustentável”. Os autores da proposta também procuram justificá-la em função de uma preocupação com o desenvolvimento local e a geração de emprego. No entanto, ela é pouco acolhida pelos industriais. Os empresários alegaram não ter obtido retorno financeiro, pois tais procedimentos exigem mais custo com pessoal e diminuem o ritmo dentro da empresa. Ao contrário do que disse o professor autor do projeto, de que a preocupação não é apenas “*ganhar mais dinheiro*” (R.O.), os empresários não o adotaram exatamente por esse motivo. A geração de emprego na região não parece ser a principal pauta de suas preocupações. Aqueles que esperam que eles o gerem apenas porque assim gostariam os trabalhadores e os interessados no desenvolvimento local, não consideram que o capital não existe para gerar emprego (Cattani, 1995, p. 38) – se ocasionalmente o faz, é para atender às necessidades pontuais da sua própria reprodução. A preocupação com a geração de emprego figura entre os gestores e pesquisadores, mas não entre os empresários. Aqueles parecem alimentar certo desejo que Mészáros (2006, p. 32), por exemplo, considera inviável, o retorno a uma nova idade de “pleno emprego”. Para esse autor, a atual fase do capitalismo “globaliza o desemprego”, expelle a maioria das pessoas dos processos produtivos, uma necessidade da acumulação a que os empresários dificilmente podem renunciar. Em relação às formas de gestão participati-

va dos trabalhadores, a discussão ainda é muito incipiente nesse setor, apenas presente através dos textos que se divulga sobre BPF e APPCC, mas até o momento, como indicaria Antunes (2003), se restringe mais a proposições discursivas do que à realidade prática, não há nenhuma ação que indique a intenção de integrar os “saberes” dos trabalhadores. Nesse sentido, esse setor está muito mais próximo de uma postura taylorista (Tragtenberg, 1985) do que da lógica toyotista de explorar a capacidade cognitiva da força de trabalho (Bernardo, 2004).

Conforme Coriat (1994), uma das novidades do modelo produtivo e organizacional proposto pelo toyotismo diz respeito à necessidade de realizar a concorrência baseada na “qualidade” e “diferenciação”. No caso que estudamos, parece-nos ser esse o princípio presente nos relatos de muitos dos membros envolvidos, exceto os empresários, que acham que o setor precisa diversificar mais, adotar outras formas de apresentação e utilização do produto. A questão da qualidade se coloca como uma constante, os industriais garantem que hoje os produtos estão melhores do que em outros tempos em termos de segurança alimentar e paladar. As instituições que defendem a diversificação, como a AGPP e Comitê de Fruticultura, chamam atenção para o fato de que o produtor rural teria menores perdas, pois suas frutas não seriam desclassificadas no caso de não serem utilizadas para compotas, porque poderiam servir para sucos, por exemplo. Na realidade, parece-nos que, em um certo aspecto, diversificar representaria uma perda de ganhos para as empresas. Se acontece como afirmam as entidades envolvidas com os produtores, de os empresários beneficiarem a fruta e não pagarem o produtor alegando que não está apropriada para compotas, outro uso dela obrigaria esse pagamento. Esse discurso da “qualidade total” e “diversificação”, que ganhou fôlego com o toyotismo, chega às conservas através de intelectuais e gestores interessados na promoção do chamado “desenvolvimento local”. Além disso, aspectos elementares desse novo modelo, como a necessidade de aumentar a produtividade sem ampliar a quantidade de bens produzidos, em um mercado que não se expande, investindo em organização, tecnologia e enxugamento

de custos com força de trabalho (Coriat, 1994, p. 148), não parecem estranhos a esse setor, pois vimos que, se o consumo de compotas estagnou nas últimas décadas, a produtividade dessas empresas cresceu sem precedentes. Na década de 1980, 40 empresas produziram quase 50 milhões de latas de compotas e, hoje, essa quantidade é obtida com 12 fábricas em funcionamento.

A automação e a concentração empresarial, de acordo com Mattoso (1995), são elementos que, combinados, representam uma novidade dos tempos de reestruturação produtiva, assim como o afastamento do modelo keynesiano e a busca, cada vez maior, pela eliminação de deveres de tributação. Essa perspectiva é exatamente a que notamos no setor conserveiro: uma única, das 12 empresas com maquinários de ponta, concentra 78% do faturamento de todo o setor. A pressão dos empresários para que se reduzam impostos, ou dele tenham retorno, e por baixos juros em bancos do Estado, entre outros benefícios, indicam essa perspectiva de menores custos com tributações. Dentro da lógica do “enxugamento”, na busca por lucratividade, evitam tudo que consideram porosidades. Nesse movimento de racionalização das empresas que ocorreu em toda a América Latina, segundo Castro e Dedecca (1998), também aconteceu de muitas delas aumentarem sua participação nos mercados sem estender suas atividades produtivas. No setor conserveiro, fábricas menores, em um sistema de subcontratação (Sebrae, 1992), produzem para outras uma parte ou todo o processo produtivo quando a empresa contratante agrega apenas a marca ao produto, o que indica a prática a que se referem os autores.

As fábricas de conservas adotaram uma série de mudanças tecnológicas nos últimos anos: a descarçadeira automática, recravadeira para fechamento de lata, rotuladeira que substituiu o processo manual de colagem, enchedeira automática para pôr calda nas latas e outras tecnologias de processo com alta capacidade produtiva e redução de custos com força de trabalho. Elas tornaram-se capazes de produzir maior quantidade de bens com bem menos trabalho (Mattoso, 1995). Em ter-

mos organizacionais, as Boas Práticas de Fabricação foram incorporadas por todas as empresas. Os cuidados com tratamento de efluentes, visando responder às exigências de “responsabilidade ambiental”, tem sido uma preocupação desse segmento. No que se refere às políticas públicas, verifica-se incentivos governamentais à modernização, como foi o PRIM, a redução de ICMS para realização de marketing institucional e os custos cobertos pela Sedai de parte do valor de pesquisa de mercado feita pelo setor. Há o APL-Conservas, que conta com recursos do governo federal e do estado, e linhas de crédito especiais, como no caso da LEC – Pêssego do Banco do Brasil, que soma-se ao Proger e ao Pronaf, que também contemplam industriais e produtores desse setor. Quanto à organização política, a CAFH, como vimos, obteve uma série de vantagens competitivas para o ramo, mas, segundo boa parte dos entrevistados, teve dificuldades de motivar os sujeitos em torno de princípios mais associativistas e cooperativos. As maiores empresas procuraram impor-se às menores, o que indica que cada uma delas posiciona-se de forma diferenciada nessa cadeia.

Nesse setor, notamos que uma das empresas, cujo proprietário é chamado de “kamikase” pelo pesquisador da Embrapa que entrevistamos, concentra 78% do faturamento de toda a indústria. Tal concentração, que remete a “livre concorrência para a esfera nebulosa dos mitos” (Bernardo, 2004, p. 120), também demonstra as diferentes composições e correlações de força entre as empresas, a “luta entre irmãos inimigos” (Cattani, 1995, p. 15). O programa APL-Conservas, lançado em 2000 pelo governo do estado dentro da proposta do governo federal de investir nos APLs de várias localidades do Brasil, inspirado no modelo da Terceira Itália (Cocco; Urani; Galvão, 2002; Raud-Mattedi, 2003), teoricamente pretende basear o desenvolvimento do setor na cooperação entre agentes públicos e privados, visando o desenvolvimento local, a geração de emprego e renda. A não efetividade desses princípios acaba sendo alvo de muitas críticas direcionadas às indústrias, que não se interessam em colaborar e, como foi dito, estabelecem uma “concorrência predatória” (Presidente da Cooperfrutis. R.O.) entre si.

A discussão em torno do APL é uma das formas pela qual todos esses temas contemporâneos – “responsabilidade empresarial”, “desenvolvimento sustentável”, “associativismo”, “cooperativismo” – chegam ao setor conserveiro. Um dos propósitos da sociologia da empresa é demonstrar o quanto as relações entre as empresas, e dessas com a sociedade, vem alterando-se e, em determinados casos, caminhando em direção a uma lógica mais ligada à ideia de fortalecimento de “redes de cooperação”. Tal abordagem nos parece promissora para que possamos entender os novos discursos e ações que o setor conserveiro da região Sul está promovendo. Como vimos, tanto o surgimento da CAFH como o do Sistema Local de Produção (SLP) parecem estar embasados em concepções como esta, de que o caminho para o desenvolvimento é a “cooperação”.

As conservas, desde a constituição do Distrito Industrial nos anos 1970 até o presente momento, sempre contaram com “cooperação” e proteções governamentais, como ocorre nas frequentes taxações à entrada de produtos estrangeiros, por exemplo, momentos nos quais, como vimos, todos os empresários aliam-se, como no caso dos processos de *antidumping*, colaboram “*contra o inimigo comum*” (Empresária. R.O.). Na linguagem de Bernardo (1991), tais questões fazem parte das “Condições Gerais de Produção” e promovem uma atuação articulada entre os empresários. Como exemplo dessa cooperação, temos o fato de importarem enlatados e apenas rotularem com sua marca, o que seria, segundo Bernardo (2004), uma evidência da falsa concorrência entre eles, indicando que, por mais que disputem em algumas esferas, integram-se em outras. As tecnologias de produção que se generalizaram no ramo, a busca conjunta por incentivos governamentais, políticas de crédito, pesquisas direcionadas ao setor, atuação de instituições públicas, nesses aspectos, a competição que ocorre pelas vendas dos produtos, cede lugar à busca pelas condições comuns que favoreçam a todos. Bernardo (1991) e Harvey (1992) vem nas atuais formas de cooperação empresarial, uma das manifestações da chamada “acumulação flexível”, ou seja, um novo padrão de acumulação com tendências a gerar altos

índices de desigualdades sociais. Segundo Cardoso (2004), ao contrário do que apregoa a “cartilha neoliberal”, o Estado continua financiando investimentos e desenvolvendo políticas de industrialização. Para ele, houve de fato uma reestruturação do Estado, principalmente nos países da periferia, quando ocorre a abertura das fronteiras nacionais e privatizações. Nesse momento, travam-se as políticas desenvolvimentistas e intensifica-se a pressão pela flexibilização da mão de obra, porém as transformações não desembocaram em uma extinção da participação do Estado no estímulo aos empreendimentos. No setor conserveiro, embora os empresários apontem um descaso do governo com o segmento, em nenhum momento deixamos de visualizar sua atuação, seja através de favorecimentos fiscais ou de políticas protecionistas.

Notamos que cada uma das empresas desse setor é portadora de uma determinada historicidade, são empresas familiares que surgiram em diferentes períodos, cujos empresários adotam distintas “estratégias de ação”, escolhas que, segundo Bernoux (1995), não visam apenas a busca do lucro, mas consideram a importância do “território” e do desenvolvimento da sociedade onde atuam. No caso das conservas, vimos que é justamente da falta desse compromisso com o desenvolvimento da sociedade local que as instituições envolvidas acusam as empresas. O fato de não adotarem de maneira efetiva a proposta da rastreabilidade, e a ausência de práticas vinculadas à área da “responsabilidade social”, são vistos negativamente por diferentes sujeitos, como o pesquisador da Embrapa e o vereador que entrevistamos, por exemplo, que acusam essas empresas de terem posturas “predatórias” na busca por lucratividade, prejudicial tanto aos produtores rurais como à sociedade como um todo. No entanto, em alguns aspectos, como é o caso da questão ambiental, esses reconhecem que hoje as empresas estão mais atentas aos cuidados com o meio ambiente; segundo o pesquisador da Embrapa, foram obrigadas a responder a essa cobrança dos movimentos da sociedade civil. Nesse ponto, faz sentido para esse setor a consideração de Kirschner (2007, p. 2) sobre a sociedade “interpelar a empresa” e colocar-lhe algumas de suas demandas. Na

concepção dessa autora, tornou-se mais comum, depois do advento do neoliberalismo, a sociedade cobrar mais responsabilidade e ética dos empreendedores, o que para ela indica a possibilidade de se falar hoje em dia no surgimento de uma empresa “cidadã e solidária”, em uma nova “cultura empresarial” que concilia objetivos de realização econômica e imperativos sociais (Sainsaulieu; Kirschner, 2006, p. 35). Mesmo que o ramo das conservas tenha alguns ensaios no sentido de maior atenção com o meio ambiente, até porque as multas nesses casos são bastante altas, ou no caso de ações sociais, como uma das empresas, por exemplo, que faz campanhas contra a violência e doa alimentos para instituições de caridade, são práticas muito recentes e primárias nesse setor, não percebemos uma preocupação empresarial na tentativa de “humanizar” sua atuação (Cattani, 1995, p. 26).

Na proposta de “Indicação Geográfica”, a tradição local na produção de conservas entra como elemento de prestígio para empresas, o mesmo no caso das ações na área social e ambiental. Tais elementos são concebidos como estratégia para “agregar valor” aos produtos. No caso da responsabilidade ambiental e social entrariam na ideia de mercado caritativo que reveste o “liberalismo de uma alma humana” e traz retornos lucrativos (Nicolas, 2002, p. 42). No entanto, nem nesse sentido utilitarista, visando a comercialização, essas ações são adotadas pelas empresas do setor conserveiro, quer dizer, elas não se voltam para a realização de obras sociais nem com o intuito de realização de marketing. Exceto no caso de uma das empresas envolvidas em campanhas contra a violência, as demais não realizam essas ações, sendo assim, benefícios à sociedade não são trazidos nem mesmo no sentido indicado por Segnini (1996, p. 108), qual seja, como forma de dominação que se esconde em um discurso de responsabilidade social.

Essa questão da possibilidade de “agregar valor” aos produtos passa pela consideração feita por Sainsaulieu e Kirschner (2006), que destaca o quanto as empresas são influenciadas pelos valores, lógicas culturais e história dos locais onde atuam. Nas conservas, toda a traje-

tória de formação dessa indústria, desde o século XIX, vem a constituir uma “tradição” em torno da produção de doces e compotas que se mistura à própria história da cidade, configurando-se em uma “marca” que diferencia o ramo e é destacada pelos empresários e entidades envolvidas como um aspecto próprio do local, como vimos, por exemplo, na discussão em torno da questão da “Indicação Geográfica”. Nessa perspectiva, as compotas da região de Pelotas expressam elementos da história e cultura local que podem vir a ser assumidos como ponto de referência para aumentar o prestígio dos produtos. Nesse sentido é que os fomentadores do setor procuram destacar esse segmento, defendendo que esse “rótulo” seja adotado em campanhas de marketing.

Considerações semelhantes podemos apreender em Cappellin e Guiliani (1999), que indicaram a relação das empresas com o “território”, com sua história e as diferentes maneiras de ser empresário. As empresas distinguem-se nas suas estratégias de mercado: algumas dispuseram-se a realizar os experimentos ligados à rastreabilidade; parte delas adotou formas mais elaboradas de cuidados com o meio ambiente; uma delas produz compotas orgânicas; fração delas tem seus próprios pomares e outras adquirem as frutas junto aos fornecedores. Os rumos que essas empresas escolhem, como diriam Sainsaulieu e Kirschener (2006) e Bernoux (1995), também dependem da historicidade de cada uma delas, sem que com isso deixem de visar a competitividade, a produtividade e os lucros, como afirmam Cappellin e Guiliani (1999).

A “correlação de forças”, que segundo indicam Sainsaulieu e Kirschner (2006) é essencial para que os atores definam os rumos das mudanças, no caso da cadeia estudada parece estar a favor dos proprietários industriais, e esses temas relacionados às “responsabilidades” figuram muito pouco nas suas preocupações. Vimos também que membros do Banco do Brasil, do Comitê de Fruticultura, Embrapa, Cooperfrutis e das demais entidades que contatamos acreditam que esse setor deveria adotar mudanças que vão desde a diversificação da produção,

a apresentação dos produtos em outras embalagens, passando pela Produção Integrada e chegando à geração de emprego. São inúmeras as intenções das entidades, mas nessa correlação de forças percebemos uma dificuldade de essas instituições fazerem suas visões valerem enquanto prática. São propostas e possibilidades que giram em torno da ideia do desenvolvimento econômico e social regional, mas a contrapartida das empresas não corresponde às intenções dos colaboradores. Em tal sentido que o ramo parece-nos distante do que mencionam Sainsaulieu e Kirschner (2006, p. 35) em relação a outros setores, sobre o fato de os objetivos empresariais procurarem estar em sintonia com os interesses das demais instituições e da sociedade como um todo. A ausência de conversão prática das motivações inovadoras das entidades envolvidas no setor conserveiro indica, como diria Weber (2004), que a realidade não é resultado das intencionalidades, outras forças atuam e produzem resultados concretos.

Abreu (2000) também traz esse aspecto da assimetria de poder entre as empresas e dessas com determinada cadeia produtiva. As desigualdades de condições fazem com que alguns possam coordenar e tenham mais poder sobre outros. Quando pensamos, por exemplo, a condição de dependência dos produtores rurais em relação às indústrias, tal qual essa nos foi narrada, verifica-se essa desigualdade entre os elos da cadeia, contra a qual suas instituições representativas não tiveram uma posição de enfrentamento. Segundo nos expõe o presidente da AGPP, é difícil mudar a mentalidade dos produtores já acostumados com essa “desigualdade de condições” de que nos fala Abreu (2000).

A posição diferenciada de instituições, produtores e empresas, também resulta em olhares e opiniões distintas sobre o segmento. Tanto a forma de narrar sua história, como a de explicar as crises enfrentadas pelo ramo, diferem dependendo de onde fala o narrador, como podemos perceber nos olhares sobre o fechamento da maioria das fábricas de conservas nos anos 1980.

Explicação acerca da “crise” do setor

A pesquisa realizada por Garcia (2002), inspirada nos estudos feitos pelo Cientec (1977), demonstra o quanto o setor das conservas cresceu e se desenvolveu, desde o início dos anos 1970, amparado em políticas nacionais voltadas para o mercado interno e o setor industrial. Segundo Castro e Dedecca (1998), essas políticas que existiram em toda a América Latina perderam espaço nos anos 1990, expondo as empresas à concorrência internacional, forçando-as a racionalizar seus processos. Parece-nos que é a essa questão que se deve parte da chamada “crise” das conservas. Expostas à concorrência internacional, algumas empresas foram levadas a se modernizarem, adotaram tecnologias que as colocaram em pé de igualdade com as técnicas de produção utilizadas nas demais empresas no resto do mundo. Nos anos 1970, as empresas modernas que se sobrepujaram às pequenas fábricas artesanais receberam incentivos da política de industrialização do regime militar. Na década de 1980, a presença incisiva do governo é reduzida em função da abertura dos mercados e menores incentivos. A partir dos anos 1990, vimos a retomada desses incentivos fiscais e proteções tarifárias, fazendo com que a presença do Estado esteja longe de ser “mínima”, ao contrário do que apregoa a “cartilha neoliberal” (Cardoso, 2004). Esse recurso a proteções e incentivos governamentais não é uma exclusividade do setor conserveiro, mas assume nesse ramo, características particulares.

Como destaca Ianni (2004), nos anos 1990 os diferentes segmentos produtivos vão passar por mudanças que os integram ao movimento geral de globalização sem que, com isso, deixem de manter suas especificidades. Segundo o autor, o que era local e nacional, sob o movimento geral de reestruturação produtiva, torna-se mundial. As sociedades nacionais e locais são redefinidas pela “sociedade global” sem que percam suas marcas particulares. Nesse sentido, por mais que as explicações sobre a chamada “crise” do setor conserveiro adotem uma argumentação acerca da incompetência empresarial, acusem a

incapacidade do produtor rural ou atribuam à mentalidade empresarial local o fechamento da maioria das indústrias no fim dos anos 1980 e início dos 1990, não podemos deixar de situar essa “crise” entre as transformações que ocorreram em diferentes ramos produtivos nesses últimos anos. Conforme Ianni (2004, p. 187), essas são situações comuns às várias coletividades, pois as mudanças nas formas de produzir, em diferentes culturas e localidades, se dão em conformidade com as exigências da produtividade e da competitividade. Para o autor, não é que a globalização tenha feito desaparecer a importância dos Estados e sociedades nacionais, mas poucas questões não são condicionadas pelo que ocorre em outras partes do mundo. No caso do setor conserveiro, diríamos que tanto a concorrência com os produtos estrangeiros (gregos e argentinos, por exemplo), como a assimilação de tecnologias fabricadas por transnacionais (como a descaroadadeira), a participação em feiras internacionais (a exemplo de Anuga na Alemanha), a integração entre as pesquisas (como as pesquisas genéticas da Embrapa), a adoção de modelos organizacionais exigidos por organismos multilaterais (BPF, rastreabilidade, por exemplo), entre outros, colocam esse setor na órbita internacional.

A visão de que a região Sul do Rio Grande do Sul, em particular os empresários das conservas, possui uma “mentalidade conservadora” e pouco empreendedora, percepção que predomina na interpretação das instituições envolvidas nessa cadeia e nos estudos de pesquisadores que discutem o setor (Vargas, 1994; Zerbielli, 2005; Decker, 2006), prioriza uma explicação com foco na cultura local que, supostamente, fez desse setor incapaz de mudanças mais substanciais. Nessa percepção, as causas para o fechamento da maior parte das fábricas devem ser buscadas na mentalidade regional, no comportamento “*menos capitalista*” (Técnico da Emater. R.O.) dos empresários do local, “*gente que nasceu pra ser empregado*” (Pesquisador da Embrapa. R.O.). No entanto, se olharmos sob o prisma que nos oferece Ianni (2004), pensando o movimento de globalização e sua capacidade de fazer com que o que era local se transforme em mundial, fazer do antigo algo

novo e renovado, indicando que poucas formas permanecem imunes e que as “crises”, mesmo quando parecem internas, são condicionadas por esse movimento mais amplo, questionamos esse argumento que prioriza a determinação cultural. No nosso ponto de vista, trata-se tanto de identificar as particularidades, como procuramos fazer mostrando, por exemplo, as diferentes trajetórias e estratégias empresariais e a historicidade desse setor, como perceber o local em sintonia permanente com o global.

Se os empresários das conservas, como afirmam aqueles que os consideram “tradicionais”, investem em terras, imóveis, em vez de expandir ainda mais as indústrias, diríamos que essa “tradição empresarial” da Metade Sul, essa “cultura empresarial”, para usar uma expressão de Sainsaulieu e Kirschner (2006), não parece ter nada de “atrasada”. É só considerarmos, por exemplo, como indicava Grando (1989), que desde as primeiras migrações de camponeses para região Sul, os latifundiários já investiam em especulação fundiária, ou se levamos em conta o que aconteceu nos anos 1970 com os terrenos do Distrito Industrial, comprados por alguns empresários e utilizados para especulação imobiliária. Quer dizer, considerando a lucratividade possível da renda da terra e da especulação imobiliária, não há motivo para afirmar-se que, em si, essas ações dos empresários sejam retrógradas, quando vistas do ponto de vista de retornos de lucros. Da mesma forma que Leite (2004) indica na pesquisa sobre o setor têxtil, a sobrevivência do trabalho em domicílio, por exemplo, nada tem a ver com “atraso”, diríamos que investir em patrimônio também não parece ter. E naquilo que diz respeito aos empreendimentos industriais, em função das grandes mudanças que verificamos nos processos produtivos, seria difícil negar as posturas de racionalização empresarial adotadas nesse setor.

As instituições e os empresários também relacionam a crise do setor a aspectos como falta de marketing, consumo estagnado, falta de mão de obra qualificada, matéria-prima de baixa qualidade, sazonalidade da produção, falta de diversificação, de políticas de crédito, de

incentivos fiscais para agricultores e industriais, juros altos e estoques. Essas formas interpretativas, apesar de destacarem aspectos importantes que acenam para gargalos no setor, estão longe de focalizar a lógica global da competitividade e a concentração de capitais. Pensamos ser necessário considerar esse setor levando em conta as mudanças que ocorreram a partir da abertura dos mercados nacionais, momento no qual os empresários locais ficaram mais expostos à concorrência internacional. Quando empresas mais competitivas, como as argentinas, chilenas e gregas, ingressam mais livremente no país, segundo sindicalistas que entrevistamos puderam ser mais eficientes devido a uma maior precarização dos direitos e condições de trabalho da classe trabalhadora nesses países⁶⁴. Analisar em termos de totalidade, considerando o local em sintonia com o geral, elementos estruturais e históricos, como diria Sahlins (1997), parece fundamental para entendermos tanto a chamada “crise” como os rumos gerais que vem seguindo esse setor. Como sugere Ianni (2004), nas diferentes coletividades, ao lado das diferentes culturas, padrões, valores e contingências históricas, encontra-se um comportamento empresarial que, embora adotando distintas estratégias, ritmos, intensidade, está em conformidade com as exigências da produtividade, da competitividade e da lucratividade. É um movimento que, segundo Mattoso (1995, p. 101), expressa-se diferentemente conforme o “país, sua tradição e cultura negocial”. Nesse sentido, não vimos motivo para considerar que os empresários das conservas seriam “*menos capitalistas*” (R.O.), mas apenas que, como evidência de que não existe homogeneidade nos modelos produtivos e formas organizacionais, eles estão posicionados e agindo de uma maneira específica dentro do mesmo sistema.

O setor conserveiro reúne características peculiares, tais como ser um setor do ramo de alimentos e composto por empresas familiares, ser marcado pela sazonalidade, ser empregador de mão de obra feminina e ser localizado na região Sul, critérios que marcam uma forma própria

⁶⁴ As entrevistas feitas com sindicalistas serão discutidas no próximo capítulo.

de inserção em uma lógica mais global, mas considerar tais elementos não precisa, necessariamente, resultar em um olhar “particularista”. Um exemplo dessa última forma de abordagem ficou evidente no texto de Zerbielli (2005), para quem as causas do declínio devem ser buscadas na própria estrutura da região, que desde os tempos das charqueadas no século XIX, impede a capacidade inovadora e a readaptação. Parece-nos que as leituras que enfatizam a postura conservadora dos empresários, em termos de tecnologia e inovações de produtos, subestimam as mudanças que houve nesse setor, tanto nos anos 1970 como a partir dos 1990. Quando observamos que a produtividade cresceu incomparavelmente em relação a outras épocas, torna-se pouco consistente dizer que o “setor produz do mesmo jeito que há 30, 40 anos atrás” (Supervisora do Sebrae. R.O.). Nessa visão “particularista”, a conclusão a que chegam pesquisadores e demais membros vinculados ao setor, é que o essencial é mudar a mentalidade dos empresários, torná-los mais “empreendedores” e esperar que o “desenvolvimento” surja daí. Ao contrário do enfoque dado por essa percepção, não achamos que esse setor seja “atrasado”, que faça parte de um capitalismo pretérito, indicamos apenas que sua maneira de agir é uma forma particular, onde distintas configurações capitalistas coexistem como parte da mesma totalidade, um caleidoscópio de misturas desiguais formadas por contingências históricas. Parece-nos, no sentido indicado por Eagleton (2005, p. 144), que nem tudo nos assuntos humanos é uma questão a ser resolvida no âmbito da cultura.

A sobrevivência de certas lógicas em um mundo que se reestrutura, o fato de não diversificarem a produção nem mudarem a forma de apresentação do produto, por exemplo, mantendo um padrão anterior, não significa serem essas empresas incompatíveis com a adoção de novas práticas e tecnologias, como percebemos na generalização das BPF e tecnologias automatizadas. O fato de serem empresas familiares, de os proprietários investirem em patrimônio imobiliário, exemplos citados para confirmar o suposto “conservadorismo”, por si mesmo, tais razões não bastam. Em relação ao primeiro aspecto, por exemplo, sabemos

que há muitas empresas familiares que se reestruturaram e hoje estão nos setores de ponta da economia, conforme indicam estudos de caso realizados por Sainsaulieu e Kirschner (2006). Posturas mais ou menos modernizantes acontecem em intensidade, ritmos e formas diferenciadas dentro do mesmo setor, e até dentro de uma mesma empresa, não apenas nas conservas, mas em diferentes setores produtivos. Portanto, essa dicotomização entre setores “tradicionais e modernos”, “mentalidade antiga e moderna”, cada vez mais perde sentido (Ruas, 2005). Nas conservas, há uma heterogeneidade interna entre as indústrias que ofusca a unilateralidade da visão que as caracteriza como tradicionais.

Nesse sentido, Bernardo (1991) diria que, se alguns empresários desse setor reestruturarem-se de forma mais intensa, e outros de forma mais lenta, é por estarem os últimos pior colocados na hierarquia dos capitalistas. Embora esse setor tenha passado por inúmeras mudanças, essas não chegam a aproximá-lo da velocidade com que as transformações e as rupturas acontecem em outros ramos analisados pela bibliografia sociológica, como no caso do setor automobilístico (Ramalho, 2004) e do petroquímico (Guimarães, 2004), por exemplo. Além do fato de ser um ramo da alimentação, e de estar em uma “posição desprivilegiada” na hierarquia capitalista de que nos fala Bernardo (1991), indicaríamos que existem peculiaridades relacionadas à história da região Sul, principalmente ao fato de nesse “território” haver uma forma de atuação voltada para direcionar capitais a patrimônios. De fato, as instituições e demais críticos de empresários parecem ter razão em lamentar que essa postura não gera desenvolvimento, nem emprego regional, mas precisamos questionar se de fato faz sentido afirmar que é uma maneira “*menos capitalista*” (R.O.) de agir.

O mesmo argumento da “falta de mentalidade empreendedora” é direcionado aos produtores, agora pelos industriais que relacionaram a “falta de uma visão empresarial” do produtor à “crise” das conservas. Para um dos industriais, a produção agrícola melhorou nos anos 1990 porque houve a eliminação de uma série de pequenos produtores sem

qualificação, aumentando a produtividade dos que ficaram e adotaram uma “mentalidade empresarial”. Tal consideração remete-nos à leitura de Ianni (2004) sobre a reestruturação produtiva que também acontece no campo. Segundo esse autor, as empresas que precisam de matéria-prima agrícola geralmente terceirizam parte ou toda a produção agrícola, o que também vimos nas conservas, pois muitas empresas desse ramo, além de terem seus próprios pomares, contratam há anos os mesmos fornecedores. Até fins dos anos 1980, era mais comum darem assistência técnica ao produtor, na década de 1990 elas começam a “enxugar” seus custos também nessa área e deixaram isso por conta do governo e dos próprios agricultores. A postura do “custo mínimo” estendeu-se para a área agrícola. Os empresários rurais, melhor colocados que os pequenos produtores, adotaram trator, pulverizador, novos produtos de uso agrícola, melhoraram a qualidade da fruta e a produtividade. As desigualdades que encontramos entre os produtores, e em relação a suas negociações com as indústrias, também indicam a heterogeneidade desse segmento na parte agrícola e os diferentes ritmos e formas de atuação dentro do mesmo setor. Como forma de “flexibilizar a produção” (Harvey, 1992), também na esfera rural surgem cooperativas, como é o caso da Cooperfrutis, agregação de empresários rurais procurando melhores vantagens nos negócios com a fruta.

A noção de crise, desde os anos 1980, sempre foi uma constante, como indicam as narrativas, documentos e jornais consultados, é como se esse setor vivesse em crise permanente. Na realidade, vimos que houve momentos de refluxos e de avanços desde os anos 1970. No início de 1990, as empresas tomaram o rumo de adotar algumas mudanças, aproximando-se mais das empresas melhor colocadas no mercado. Mesmo que esse movimento não tenha sido encaminhado por todos os empreendimentos, o foi por vários deles. Hoje as empresas maiores atuam de forma bastante modernizada, as menores, em alguns casos, integram-se no setor sendo subcontratadas por aquelas. Nos anos 1970, o segmento tomou o rumo da diversificação, e nos anos 1990 da especialização nas conservas de pêssego. Não inovou, mas aperfei-

çooou-se com maior atenção para a questão da qualidade e aumento da produtividade. Nesse setor há alguns empresários recentes, como o ex-pesquisador da Embrapa, que hoje é proprietário de pomar e terceiriza a industrialização de pêssego, e o caso do ex-gerente que adquiriu uma fábrica. Esses parecem ser os mais interessados em fomentar ações de marketing e diversificação, buscando ascender nos seus negócios, justificando suas atuações, como necessárias ao desenvolvimento regional.

A história desse setor e a interpretação da chamada “crise” que se abateu sobre as indústrias é motivo de muita disputa. A memória desse segmento é algo ainda em construção. As diferentes formas de contar e entender também remetem a distintas atuações práticas. Parece-nos que fomentadores e pesquisadores desse ramo reduzem a importância das transformações, principalmente porque o mundo interno da empresa, em particular, naquilo que se refere à esfera do trabalho, permanece na invisibilidade, como vimos, são destacadas nos seus discursos, prioritariamente, as questões que se referem à figura do agricultor, do industrial e do consumidor. Nesse sentido que pensamos ser necessário rever a argumentação desses sujeitos sobre o suposto “conservadorismo” desse setor, e fazê-lo, na nossa concepção, é reconhecer que, se existe algum comportamento menos transformador por parte dos empresários locais, ele parece dizer respeito muito mais ao mundo do trabalho do que aos empreendimentos empresariais enquanto estrutura produtiva.

No capítulo a seguir, priorizamos a análise das relações de trabalho e a leitura que os trabalhadores fazem dessa realidade. Como eles pensam as mudanças e permanências pela qual passou esse segmento nos últimos anos. Procurando perceber de que forma redefinem o contexto a que são submetidos, as representações e as práticas que demarcam suas experiências quando vinculadas à indústria das conservas.

3

OS SENTIDOS DA “REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA” PARA OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO SETOR CONSERVEIRO

Sindicato e os trabalhadores das conservas

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Pelotas e Região (Sticap) surgiu, em 1974, da reunião de várias categorias do ramo alimentício da região de Pelotas – conservas, engenho de arroz, panificação, frigoríficos, laticínios, bebidas, fumo, café, óleo e moinhos –, totalizando dez categorias. São quatro datas bases diferentes e dez sindicatos patronais. Filiou-se à CUT em 1985, e em 1986-89 assumiu uma diretoria de gestão mais combativa. Em 1989, a chapa cutista Nossa Luta foi vitoriosa, apresentando uma postura mais radical na forma de enfrentamento com a classe patronal, configuração que se preserva ainda hoje. Nesses anos de atuação, e como exemplo da relação conflituosa que estabelece com os empresários da cidade, o sindicato sempre procura lembrar o assassinato de um dos seus diretores¹, considerado

¹ O sindicalista Daltró dos Santos foi assassinado, em 1990, pelo proprietário de uma padaria de Pelotas. (Fonte: *Nossa Luta* – acervo pessoal de ex-jornalista do Sticap).

um dos marcos da memória coletiva².

A atual diretoria sindical é composta por 24 membros distribuídos entre a presidência e dez secretarias. A eleição é feita a cada três anos e desde 1990 não tem tido chapa concorrente frente à atual diretoria. Entrevistamos quatro dos seus membros, com o intuito de conhecer os princípios e atuação da organização, bem como sua relação com os trabalhadores da categoria das conservas. Esse sindicato é reconhecido por ser um dos mais combativos da região, e a atual diretoria procura esforçar-se para manter essa postura. De acordo com seu presidente,

nós temos como princípios a luta de classe e a defesa dos trabalhadores. Nós não temos ilusão sobre a relação capital e trabalho, a gente sabe, para nós, na nossa visão de mundo do trabalho, não existe conciliação, existe negociações, mas a gente sabe que nós nunca vamos atingir uma harmonia com o capital... Banco de hora, redução de salários, esse tipo de coisa nós nem discutimos, a gente vai para o pau direto (R.O.).

O Sticap atua junto a outros sindicatos, associações de bairro, movimentos sociais, como Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), Movimento dos Trabalhadores Desempregados (MTD) e outros comprometidos com uma atuação combativa. O membro mais antigo da diretoria relata um pouco da sua experiência de quase três décadas:

o nosso sindicato sempre foi, desde que eu tô no sindicato, desde 1980, pela defesa intransigente dos direitos dos trabalhadores, não abre mão disso, independente de governo, o trabalhador sempre em primeiro lugar. O sindicato não tem nada a ver com política partidária... não abri mão

² No concurso “Memória do Trabalho no Brasil”, instituído pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) da Fundação Getúlio Vargas, o Instituto Mario Alves (IMA) – Pelotas foi contemplado em seu projeto “Organização e Disponibilização do Acervo do Sindicato dos Bancários e da Alimentação”. Atualmente está em andamento um trabalho de organização do acervo do Sticap.

do direito a greve quando ela tem que ser feita, que esse é o instrumento que os trabalhadores têm para se contrapor ao capital. Durante esses anos todos, o sindicato da alimentação sempre teve na linha de frente no movimento sindical, tanto a nível regional, local, como no Estado. Na categoria da alimentação o nosso sindicato sempre foi uma referência até para sindicatos de outras categorias (R.O.).

Além da disputa política, o sindicato também disponibiliza assistência médica, jurídica e odontológica aos trabalhadores da categoria, tanto a sócios como a não sócios, a única diferença em relação ao sócio é que esse tem direito a votar e participar de chapa. Todos os meses o Sticap produz um jornal que é entregue nas empresas e disponibilizado em uma página na internet, no qual discute assuntos das categorias, faz denúncias, esclarece sobre direitos e trata outros temas polêmicos.

O Sticap é filiado à CUT, mas todos os membros da diretoria fazem críticas à central, considerando que essa encontra-se excessivamente atrelada ao governo. Optaram por continuar filiados por acreditar que ainda é uma referência para os trabalhadores, mas decidiram não pagar mais as contribuições. Um dos sindicalistas, fundador da CUT no estado, comenta que

de uns anos para cá não é a mesma central. Ajudou a eleger um governo, e agora acha que não pode criticar... tu não vê mais uma greve geral puxada pela CUT... Uma greve em defesa da soberania nacional, pelas 40 horas semanais, o não pagamento da dívida externa (Membro mais antigo da diretoria. R.O.).

Em relação ao movimento internacional, consideram que a organização que os representa, a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação (UITA) – cuja sede é em Genebra, e na América Latina em Montevidéu – aqui no Brasil está articulada com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria da Alimentação (Contac), atrelada à CUT e com atuação bastante “conservadora”. Segundo o presidente

do Sticap, eles se dizem “socialistas”, mas estão mais para “sociais-democratas”, não entram em confronto.

Ultimamente o sindicato tem se dedicado mais à formação dos trabalhadores³. Com o intuito de diversificar sua atuação, vem participando do Conselho Ambiental de Pelotas, do Conselho da Saúde e de discussões sobre o Plano Diretor da cidade. No governo do Partido dos Trabalhadores (PT) no município, um dos membros mais antigos foi deslocado para uma secretaria do governo e, em 1996, um outro foi candidato a vice-prefeito⁴. A atuação do sindicato é variada, visitam empresas para fiscalizá-las, possuem dois programas nas rádios comunitárias, fazem denúncias ao Ministério do Trabalho e vão com o carro de som para a rua fazer mobilizações. A partir dos anos 1990, criou a Secretaria da Mulher e organizou o Grupo da LER, que toda semana reúne para terapia psicológica em grupo trabalhadores e trabalhadoras que sofrem dessa doença⁵. Os problemas da saúde dos trabalhadores, o desemprego na região e a redução da arrecadação sindical têm sido o cerne da preocupação da diretoria. Segundo a sindicalista vinculada à Secretaria da Mulher, “com as empresas que fecharam, e com as que

³ Durante nosso período de pesquisa no Sticap, um dos sindicalistas estava realizando curso de formação para delegados e diretores. Entre os temas de estudo verificamos: História do modo de produção capitalista; Troca de mercadorias; Mais-valia; Força de trabalho; Taylorismo e fordismo; Flexibilização; Globalização e as mudanças no mundo do trabalho. (Fonte: Programa de Formação Sindical. Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Estado do Rio Grande do Sul. Círculo de Estudos nível II. *As mudanças no mundo do trabalho*, 2007). Em outro material utilizado na formação, discutia-se o mundo do trabalho a partir de depoimentos sobre educação e empregabilidade (Fonte: Sticap – DVD – *Trabalho e Formação em Movimento* – 2006).

⁴ Outra ação representativa dessa busca por novas práticas sindicais foi, em 1999, quando o sindicato formou a segunda turma do “Projeto Integrar”, buscando requalificar trabalhadores desempregados ou prestes a perder o emprego. A iniciativa estava ocorrendo em várias cidades com verbas do Fundo de Amparo aos Trabalhadores (FAT) (Fonte: *Nossa Luta*, 1999).

⁵ Participamos de um encontro do Grupo da LER coordenado por uma psicóloga que incorpora técnicas de medicina chinesa durante a terapia. Ela enfatizou que o grupo era importante para melhorar o astral e deixar as pessoas mais alegres. Ali conversam, contam piada e divertem-se. O grupo ainda serve como espaço onde os trabalhadores trocam informações (Observação no local – Sticap, jul., 2007).

tão fechando, o sindicato reduziu muito a arrecadação, então não dá pra fazer muita coisa, a gente faz o mais grosso... a gente está apavorado porque tem cada vez mais demissões” (R.O.).

A questão das demissões é frequentemente destacada pela diretoria sindical quando se refere ao setor conserveiro. A indústria de conservas da região Sul já foi o ramo da alimentação que mais empregou trabalhadores. Antes do fechamento, nos anos 1980, da maioria das empresas, não havia mão de obra suficiente para atender à demanda, as empresas buscavam pessoas de fora do município para a safra⁶. Sobre essa época, o vice-presidente do Sticap relata que

uns anos atrás, quando existia praticamente o pleno emprego nas conservas, o sindicato fazia grandes assembleias. A partir do momento que as indústrias começaram a fechar, ou se modernizar com novas tecnologias, e os trabalhadores começaram a perder seus postos de trabalho, isso gerou um pouco de afastamento do trabalhador, mais pelo medo, pela repressão, as empresas vão fechar, o sindicato exige demais da empresa, como se fosse o sindicato que fizesse uma empresa fechar. O que é uma grande mentira, porque mais de uma vez o sindicato viajou junto com os empresários pra cobrar do governo políticas pro setor de conservas... sobretaxas de importação pra não prejudicar o pêssego daqui (R.O.).

As novas tecnologias foram capazes de reduzir muito o número de trabalhadores, principalmente mulheres⁷. Segundo um dos membros

⁶ Média do número de trabalhadores da categoria das conservas na safra: 1980, 15.000 trabalhadores; 1990, baixou para 7.500; 2000, para 4.000; 2006, caiu para 3.155. Na safra 2006/2007 3.155 safristas (75,72%); na entressafra, 766 (24,28%). Associados ao sindicato, 1.063 (33,69%). Todas as categorias de trabalhadores do Sticap, estimativa 2006/2007, 5.000 trabalhadores. Safristas representam 63% e efetivos das conservas, 15,32% (Fonte: Sticap, 2007).

⁷ Conforme pesquisa realizada pela Fundação de Economia e Estatística (FEE), a produção de alimentos, ao longo dos anos, apresenta-se como espaço que concentra mão de obra feminina. No ramo das conservas, atividade sazonal comum às mulheres, as transformações dos últimos anos atingiram mais a força de trabalho feminina. As indústrias de conservas, que eram as que mais empregavam na região, de 12.000 safris-

mais antigos da diretoria sindical, essas empresas modernizaram-se nos anos 1990 com os incentivos fiscais. O governador Britto (PMDB) criou o PRIM, um programa que destinava recursos para investimentos em tecnologia⁸. Alguns investiram e modernizaram-se, outros pegaram o dinheiro para pagar a demissão dos trabalhadores⁹. O vice-presidente do Sticap narra que, antes de todo esse desemprego, não tinham como panfletar com duas pessoas na frente das fábricas, alguns trabalhadores não conseguiam nem pegar os panfletos e o jornal¹⁰. O sindicalista percebe que, desde os anos 1990, a realidade vem mudando, a lógica inverteu-se em termos de emprego,

as conservas, a cada ano elas vêm procurando formas de evoluir, de fazer com que a modernização diminua o custo para eles, tire trabalhador do mercado... Os empresários na verdade querem o quê? Diminuir gastos com a mão de obra. Pagar os outros impostos eles pagam, até porque dão um jeito de sonegar. Mas sonegar impostos com mão de obra não tem como (R.O.).

A coordenadora da Secretaria da Mulher, safristas em três fábricas diferentes antes de entrar para o sindicato, conta que na época em que se empregava muita gente, as empresas andavam com microfone na rua, buscavam pessoal em várias cidades de ônibus. Segundo ela, “antigamente dava emprego pra muita gente, e era tudo manual, as mulheres ficavam com o pulso inchado do descarçador que usavam

tas registradas em 1990, as fábricas registram 5.000 em 2000 (Fonte: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, v. 30, n. 2, 2002).

⁸ A lei do PRIM, criada pelo governador Britto (PMDB) em 1996, estipulava um retorno de 75% do ICMS para o setor. No Art. 8º II, consta que o setor, para receber os incentivos, deveria estar comprometido em “gerar emprego” (Fonte: Assembleia Legislativa. Site: www.al.rs.gov.br – Consulta feita em jun. 2007).

⁹ Em nota do jornal *Nossa Luta* de dezembro de 1998, é denunciado: “Mais uma vez a [...] parte para demitir um número grande de trabalhadores com dinheiro público, concedido pelo governo Britto, através do PRIM”.

¹⁰ O vereador que entrevistamos também conta sobre esse tempo no qual não havia mão de obra suficiente na cidade. Segundo ele, havia alojamentos que abrigavam trabalhadores trazidos de fora do município. Um carro de som passava nas ruas chamando o pessoal que entrava no caminhão para ir em direção às fábricas (R.O.).

pra descarregar o pêssego, era por produção, elas ganhavam também uma comissão” (R.O.). Agora, conforme o presidente do Sticap, “precisam de menos gente do que precisavam na década de 1970 para produzir o mesmo número de latas... o sistema é muito eficiente. O que eu acho que não é ruim, porque tu tem condições de dar emprego pra todos, tu reduz a jornada... A tecnologia, ela veio pra beneficiar, a pessoa se rala muito menos” (R.O.). Além da produção, conta que, os escritórios já vinham sendo informatizados muito antes. Uma das fábricas que veio de São Paulo (Cica), por exemplo, tinha em torno de 100 pessoas no Departamento Pessoal, quando fechou não passava de 15 trabalhadores.

Os sindicalistas são unânimes quando se referem às consequências do desemprego para a região e quanto ao fato de ter deixado os trabalhadores em uma condição ainda mais frágil¹¹. Conforme o presidente da categoria da alimentação, *“para os trabalhadores a consequência é trágica. A nossa cidade é composta por a maioria das pessoas que vem do interior, que migrou pra cá na década de 70 e 80... quando essas empresas que empregavam muitas pessoas fecham... aí tu entra na questão do subemprego, na marginalização” (R.O.). Um outro aspecto levantado pelo vice-presidente é que,*

na época de grande massa dos trabalhadores da conserva, os trabalhadores não se deixavam ser humilhados. Não tá bom aqui, então eu vou pra outra empresa, trabalhava um mês numa empresa, outro mês em outra, porque sabiam que tinha empresa em tudo que era canto da cidade. Hoje não, humilham os trabalhadores, muitas vezes terminam atrasando salários... os trabalhadores perderam muito com essa falta de serviço (R.O.).

Segundo a coordenadora da Secretaria da Mulher, esse desemprego tem feito com que os trabalhadores percam a autoestima e fiquem sem expectativa de futuro. Ela acha que *“o governo tinha que olhar*

¹¹ No último Censo do IBGE, a taxa de desocupação em Pelotas, em 2000, era de 17,3%, sendo 14,6% para homens e 20% para as mulheres.

mais pra isso, dar um jeitinho, reduzir os impostos para as indústrias se reerguerem e gerar mais emprego” (R.O.).

A questão do desemprego no setor foi colocada em pauta pelo Sticap nas poucas reuniões de que participou junto à Associação Gaúcha da Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças (CAFH)¹², mas esse tema não foi de interesse dos empresários. Quando participavam da CAFH, ajudaram a instituir o processo *antidumping* contra os gregos em fins de 1990, mas logo deixaram de ir às reuniões porque não viam a contrapartida para os trabalhadores. Na visão do vice-presidente,

a participação do Sticap na Cadeia não teve aproveitamento nenhum, muita reunião e pouca ação... toda vez que tu tocava no nome dos trabalhadores, os empresários tiravam o corpo fora, achavam que primeiro tinha que tratar do pêssego em si, das empresas em si, como se os trabalhadores não fizessem parte disso... Essa discussão de Cadeia Produtiva o que é? É um grupo de empresário sentados, discutindo o seguinte: o que é que nós vamos fazer pra lucrar (R.O.).

O Sticap colocou aos empresários, que somente participaria da CAFH se também fosse possível discutir redução da jornada, melhores condições de trabalho e a questão de não demitir trabalhadores caso houvesse recursos do governo para o setor, mas os industriais não se dispuseram a debater esses temas. Quando o pessoal do Sticap participava da CAFH, foram ao Chile para ver como o pêssego era produzido e industrializado e afirmam que, naquele país, tanto os trabalhadores rurais como os fabris, estão ainda mais desassistidos que no Brasil e o sindicato deles é de pouca luta. De acordo com o vice-presidente do Sticap, *“ talvez por isso o pêssego deles consiga ter bem mais espaço no mercado do que o nosso... no Chile os trabalhadores estão sem direito*

¹² Na edição de dezembro de 1998, o jornal *Nossa Luta* registra a participação do presidente do Sticap no 2º Seminário da Cadeia Produtiva das Conservas: “Pela primeira vez reuniram-se, num mesmo evento, trabalhadores da alimentação, produtores rurais, sindicato rural, patronal das conservas da alimentação, Emater, Embrapa e universidade [...] As entidades debateram alternativa para o setor, que enfrenta dificuldades. Uma comissão vai acompanhar proposta junto ao governo do Estado”.

trabalhista algum. A gente ainda tá numa situação bem melhor. Apesar de eu achar que é horrorosa” (R.O.).

Os sindicalistas dizem que as negociações sempre foram muito difíceis no setor conserveiro e o piso salarial da categoria é o menor da alimentação. Eles são profundamente críticos em relação ao contrato de safrista utilizado pelos conserveiros. Em alguns casos, os trabalhadores ficam seis meses e são demitidos sem direito a férias, fundo de garantia, aviso prévio, e se o trabalhador se acidenta, a empresa não quer assumir os custos. As empresas demitem, esperam alguns meses e, às vezes, chamam os mesmos trabalhadores de volta. A regulamentação desse tipo de contrato se deu no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB).

Segundo os sindicalistas, no setor conserveiro a preocupação com o bem-estar coletivo é pequena, não apenas em relação aos trabalhadores, mas também com o restante da população. O presidente do sindicato faz tal afirmação quando se refere à falta de cuidados com questões ambientais, porque elas foram as indústrias mais poluidoras do município, apenas recentemente tiveram que se ajustar porque a cobrança está maior. Todos os entrevistados contaram o episódio da poluição que matou muitos peixes num arroio do município em 2006, acusam uma das empresas pela mortandade e questionam o laudo da Fundação Estadual de Proteção Ambiental (Fepam), que aponta como causa do evento a entrada de água salgada vinda do oceano. Eles contam que, frequentemente, os trabalhadores telefonam ou vão ao sindicato denunciar que as empresas estão lançando resíduo nos arroios.

A atuação do Sticap junto aos empregados das conservas não tem nenhuma especificidade. Na concepção dos sindicalistas, os trabalhadores desse setor sempre foram mais difíceis de ser organizados porque há muitos safristas¹³, é a categoria mais afastada do sindicato. Mesmo com as dificuldades de aproximação, no passado houve

¹³ Segundo um sindicalista, a maioria dos trabalhadores nos anos 1980 era de origem rural. Hoje são mais urbanos, com a “*mente mais aberta*”. Mas, em compensação, há

muitos diretores sindicais no setor conserveiro. Embora pouco presente no sindicato, na década de 1980 esse setor era o que mais havia movido ações trabalhistas na categoria da alimentação¹⁴. Atualmente ainda existem processos pendentes, movidos contra empresas que fecharam, e processos correndo contra algumas ainda em funcionamento¹⁵, como, por exemplo, um que foi movido contra a fábrica na qual houve, recentemente, uma greve pelo fato de a empresa pretender retirar o direito ao adicional de insalubridade. Conforme a diretoria do sindicato, essa greve foi solicitada pelos próprios trabalhadores e, dos 300 empregados efetivos, 80 participaram, muitos deles demitidos depois¹⁶: “A empresa marcou bem quem aderiu à greve junto com

mais medo de demissão (Informante, R.O.). Verificamos que, em 2002, 93,72% da população de Pelotas residia no meio urbano (Fonte: FEE, 2002).

¹⁴ Em um desses processos coletivos, movido contra uma das maiores empresas da cidade – que hoje está funcionando como cooperativa – com base no art. 195 da CLT o sindicato denunciou a existência de insalubridade e periculosidade nas instalações da empresa. De acordo com os laudos do processo, os empregados eram submetidos a: insuficiência de iluminação, ruídos acima dos níveis permitidos, calor excessivo, umidade, manipulação de óleo e graxas minerais. Apresentando o laudo pericial e confirmada a existência das referidas condições insalubres, a reclamada foi condenada a pagar os adicionais devidos. Nessa ação, estavam incluídos 341 trabalhadores (Fonte: Processo n. 4.395/88. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Junta de Conciliação e Julgamento. Ano: 1989/90/91). Segundo um dos membros da diretoria do Sticap, até 1988 moviam-se muitas ações coletivas e tinha-se grandes laudos. Mais recentemente, como as ações são individuais, os peritos fazem laudo apenas da função do reclamante e o advogado fica com esses (Informante. R.O.).

¹⁵ Processos trabalhistas (coletivos) conservas: 1980, 26 processos; 1990, 35; 2000, 11; 2007, 6. Em 1980/90, os processos foram principalmente por causa de insalubridade. A partir de 2000, esses processos foram de ação de cumprimento, principalmente, de pagamento de verbas rescisórias (Fonte: Sticap).

¹⁶ De acordo com o jornal *Nossa Luta* (abr. 2007): “A decisão inicial da empresa era de suspender o pagamento já a partir de abril. A nova postura da empresa [de adiar por seis meses o corte da insalubridade] certamente se deveu à mobilização intensa dos trabalhadores, que pararam as atividades da fábrica no dia 21 de março”. A decisão de realizar o protesto foi tomada durante assembleia geral de trabalhadores, quando 235 votaram a favor da paralisação, e apenas seis contra. Desde a madrugada, o protesto, que teve a presença de vários sindicatos do setor da alimentação de outros municípios do estado, paralisou a fábrica. O presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Rio Grande do Sul (FTIA-RS) lamentou o tratamento truculento da Brigada Militar naquele dia, que insistiu em constranger os trabalhadores, tentando forçar o funcionamento da fábrica. Depois da greve, os trabalhadores estavam sendo constrangidos pela presença da Brigada Militar no interior da empresa. No dia 21 de março,

o sindicato. Tinha uma pessoa junto com o sindicato que em seguida foi para rua... A empresa não gosta do sindicato. O trabalhador que chega muito pro lado do sindicato, logo, logo, ele tá na rua” (Coordenadora da Secretaria da Mulher. R.O.). O presidente conta que muitas vezes já fizeram greve nas conservas e lembra-se especialmente de uma do início dos anos 1990, quando, em plena safra, pararam a fábrica que mais produzia compotas na região. Ele comenta: “Uma fábrica de conserva, em plena safra do pêssego, tu parando ela um dia é um horror. Na safra, tem na frente da fábrica 40, 50 caminhão pra descarregar, se paralisar não descarrega, e a fruta é perecível, como já tá entregue pra eles, eles são responsáveis, vão ter que pagar” (R.O.). No ano passado houve greve em uma fábrica de Morro Redondo durante a safra, pararam a empresa em um dia de chuva e ninguém entrou para trabalhar¹⁷. Contudo, mesmo havendo essas mobilizações, os sindicalistas consideram pequena a participação dos trabalhadores do setor conserveiro. O presidente diz que isso não significa que eles não confiem no sindicato:

Confiança de classe eles têm em nós... E também a gente não tem a leviandade de dizer: olha, se eles decidiram a gente respeita. Não, não é isso. Muitas vezes a gente tem que tomar uma atitude, e eles vêm pra nós na porta da fábrica: ah, o que vocês fizeram tá errado. Tudo bem, mas eu fiz isso, porque daqui a cinco, seis meses, tu vai pagar caro pelo que tu aceitou agora. Esse é o compromisso de classe (R.O.).

A coordenadora da Secretaria da Mulher aponta que um dos maiores problemas nesse setor – o mais difícil de lidar, por que não

79% dos funcionários não trabalharam. Conforme a matéria, o corte do adicional de insalubridade diminuirá R\$ 70,00 dos salários, sem alterar o ritmo de trabalho, as péssimas condições e a estupidez de alguns encarregados (Fonte: *Nossa Luta*, abr. 2007).

¹⁷ Conforme o jornal *Nossa Luta* (nov. 2006), o sindicato e trabalhadores fazem uma manifestação com carro de som e faixas na frente da fábrica devido ao atraso de sete semanas nos salários: “Além do problema dos salários, há denúncias de muita repressão por parte das chefias. Trabalhadores são obrigados a assinar recibos de EPI [equipamento de proteção individual] datados de 2000”.

se faz greve por esse motivo – é o assédio sexual e moral a que estão submetidas as trabalhadoras. A secretaria recebe muitas denúncias nesse sentido, e o sindicato tem dificuldade de agir. Colocam no jornal, vão à empresa falar com o proprietário, mas é uma situação que as mulheres nem sempre denunciam. O Ministério do Trabalho só fiscaliza, por exemplo, se as empresas estão assinando a carteira de trabalho, e deixa os demais compromissos a ser regulados pelo sindicato¹⁸, situações como essas não são nem cogitadas. Segundo as palavras da entrevistada,

chega na safra, tem moça bonitinha que vai trabalhar, o encarregado encosta do lado e fica de cantadinha, de piadinha, né? As moças precisam trabalhar e ficam quietas. E eles dizem: se tu ficar comigo te boto de efetiva, se sair comigo eu te boto num setor mais mole, te boto num serviço melhor. As velhas reclamam também: porque eu sou velha, eu sou feia, eu sou gorda, pra mim, eu já sou tratada tipo animal, com palavrões, xingadas, eles botam num serviço barra pesada. E não só o assédio sexual, o assédio moral, o assédio verbal, todo tipo de assédio (R.O.).

A entrevistada conta diversas situações de mulheres submetidas à condição de violência: uma foi retirada por seguranças, acusada de desacato à autoridade, isso depois de não ceder ao assédio do encarregado; outra foi estuprada no banheiro de uma das fábricas, que hoje pertence a um dos empresários por nós entrevistados. A sindicalista comenta sobre o fato de a trabalhadora ter ficado com medo de denunciar o estupro: *“As pessoas para fora não têm muita informação, não tem muita qualificação, não têm muita visão, essas gurias da colônia,*

¹⁸ Entre as denúncias encaminhadas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a partir de 2000, constatamos um caso no qual a empresa foi denunciada por estar começando a safra com 50 pessoas sem carteira, salário abaixo do piso da categoria, horas extras em excesso, não fornecimento de EPI necessário, não entrega de vale transporte e não fornecimento ao sindicato da relação de trabalhadores. Denúncia contra uma escola federal em Pelotas que possuía, em suas dependências, uma fábrica com vários trabalhadores recebendo salários que não chegavam nem a ser o da convenção coletiva, entre outras denúncias (Fonte: Denúncias encaminhada ao MTE – Delegacia Regional do Trabalho – RS).

elas são muito pacatas, têm medo de tudo” (R.O.). A maioria das chefias é exercida por homens, em um setor no qual mais de 90% da mão de obra é feminina. Segundo a sindicalista, isso ocorre como

um meio de intimidar, porque sendo mandada por um homem elas se sentem assim, mais tímidas, porque parece que o homem manda, tem mais poder, é o poder de chefia. Se for uma mulher, embora sendo meio carrasca, sempre tem uma hora que bate um papo, fala da família, fala dos filhos, fala de moda, já o homem é diferente, né? Fala grosso, manda e pronto (Coordenadora da Secretaria da Mulher. R.O.).

Na visão dos sindicalistas, os trabalhadores não têm muitas possibilidades de reagir a situações como essas, são demitidos ou constringidos pelas empresas. Afirmam ser raras as situações em que tomam alguma atitude contestatória, e são pressionados a não procurar o sindicato. Mesmo os cipeiros (da Comissão Interna de Prevenção de Acidente – Cipa) ou aqueles que tenham estabilidade por causa de acidente, a empresa tira-os dos setores estratégicos e coloca-os nas piores funções se souber que entraram em contato com o sindicato. Afirmo a vice-presidente que é *“muito raro o trabalhador tá na empresa e fazer alguma coisa, é a gente que tem que fazer esse embate direto... se o sindicato não faz, não se organiza, os trabalhadores não conseguem fazer nenhuma manifestação” (R.O.).* Em relação aos empregados, um dos membros mais antigos do Sticap diz:

Ele denuncia, mas ele não assume a paralisação... te dá o apoio para fazer a bagunça que tu quiser lá na frente da fábrica, mas ele assumir junto é complicado... antigamente quando tinha emprego pra tudo que era lado, quando buscavam gente de outras cidades, o trabalhador não tinha tanto medo de perseguição (R.O.).

Para o vice-presidente, a baixa participação sindical dos trabalhadores desse setor também está relacionada a sua própria condição de trabalho: *“Passar o dia inteiro em pé, no mesmo serviço, a mesma coisa,*

nem máquina resiste, acaba quebrando... essa aproximação deles virem no sindicato é difícil, termina que no fim do dia eles tão exaustos" (R.O.). As condições de maus-tratos a que são submetidos os trabalhadores foram frequentemente citadas na fala de todos os sindicalistas entrevistados. Segundo a coordenadora da Secretaria da Mulher, *"a chefia não tem educação para tratar as pessoas, tratam como bichos, humilham as pessoas, e as pessoas têm que ficar quieta, né? Se reclamar vão pra rua... os trabalhadores não têm opção, eles dizem: se tu não quer, tem cinquenta esperando lá na frente"* (R.O.). Conforme as narrativas, essas situações de "maus-tratos" existem desde a década de 1970: *"A nossa maior guerra sempre foi com o setor de conserva, porque era o setor que mais explorava... Tanto que ainda continua sendo o salário mais baixo da categoria"* (Membro mais antigo da diretoria. R.O.). O sindicalista nos conta que o dono de uma das maiores empresas do município, o ex-industrial que entrevistamos, *"era o mais reacionário dos patrões. Esse era um horror, ele era nazista mesmo"* (R.O.).

Segundo os sindicalistas, esse setor, além de ser o mais precário do ramo da alimentação, nem com propósitos demagógicos oferece benefícios aos trabalhadores: *"Há empresas que têm benefício para afastar os trabalhadores do sindicato. Mas a conserva tá tão ruim que nem isso tem"* (Membro mais antigo da diretoria. R.O.).¹⁹ Essas empresas nunca se dispuseram a oferecer muitas "benfeitorias" aos empregados.

Condições de trabalho no setor conserveiro

Pesquisamos alguns espaços de atuação do sindicato junto aos trabalhadores das conservas. Não havia documentos específicos, direcionados apenas a essa categoria, então procuramos encontrá-los basi-

¹⁹ Conforme um dos nossos entrevistados, *"as indústrias de outros municípios fazem pracinha, têm creche, dão alimento à comunidade e tal, aqui não tem nada disso... então, reduziu a mão de obra, melhorou, talvez, a rentabilidade, e não tem nada entregue à sociedade como forma de recompensa"* (Pesquisador da Embrapa. R.O.)

camente na leitura de matérias do jornal *Nossa Luta*, livro de denúncias e na história das fichas ocupacionais feitas a partir do início dos anos 1990. Essas fichas ocupacionais resultaram de uma nova política na área da saúde, cuja a ideia era poder ter um acompanhamento da história ocupacional de trabalhadores das diferentes categorias da alimentação. Consultamos aquelas relacionadas ao setor conserveiro, as de 1991 a 1999, período em que foram efetuados os cadastros. A análise de 72 fichas permitiu observar parte das condições de trabalho e reclamações feitas pelos trabalhadores. Conforme os prontuários médicos anexados a essas fichas, os casos mais frequentes, que se cogitava relacionarem-se a doenças ocupacionais, eram de pacientes que se queixavam de dores nas pernas por ficarem muito tempo parados em pé na esteira, dores na coluna por carregarem muito peso e problemas de gastrite. Consta num dos prontuários: “dor no estômago... come poucas vezes no dia e a comida é requentada... só tem um intervalo para as refeições numa jornada de 8 horas” (Ficha. 1991). Também parece, muitas vezes, o problema da sinusite ligado à ocupação em ambientes úmidos e poluídos, cefaleia associada ao manuseio de cloro e neurose obsessiva adquirida depois que começam a trabalhar na fábrica. Em diferentes pacientes, os prontuários registram caso de trabalhadores sofrendo de artrose, doença vinculada a movimentos repetitivos.

Das fichas ocupacionais, destacamos as funções mais comuns desses trabalhadores. A maioria deles responde que trabalham em Serviços Gerais (“servente”) e, quando descrevem a atividade, incluem, por exemplo, trabalhar na recravadeira, enlatamento, mecânico de manutenção, caldeirista, descascamento, balanceira, descarçamento, raspagem de frutas, limpeza, auxiliar de caldeira, segurança, descarregador de caminhão, carregador de bacias e caixas, abastecimento de pêssago nas máquinas, rotulagem, limpeza do pêssago, carimbo de latas, colocação de latas nas caixas e algumas outras funções. Em praticamente todas as fichas os trabalhadores se referem ao excesso de jornada e afirmam, frequentemente, que as empresas não dão horário de lanche nem intervalo. A grande maioria declarou ficar exposta a uma ou a qua-

se todas as condições de excesso de carga física, química, fisiológica e psicológica. Esses expuseram várias situações nas quais acidentaram-se, como, por exemplo, cortes nas mãos, queimaduras nos tachos de doces e até pingos de soda nos olhos (Ficha. 1991).

Algumas situações semelhantes a essas também constam no livro de denúncias do sindicato, adotado a partir de 1992 para registrar as queixas dos trabalhadores que telefonam ou vão ao sindicato. Todas as fábricas foram uma ou muitas vezes referidas. Quando denunciam, eles pedem providência do sindicato, solicitam paralisações e greves. As reclamações expõem situações comuns vividas nas diferentes fábricas. Destacamos aquelas que, além de mais frequentes, nos pareceram mais expressivas desse universo. As denúncias da década de 1990 repetem-se a partir de 2000, quando algumas das fábricas já não estavam em funcionamento, mas conforme verificamos, todas mantêm o mesmo padrão de denúncias. As empresas em que entrevistamos gerentes ou proprietários são muitas vezes citadas nesses livros.

O Sticap registrou situações de trabalhadores sem carteira assinada, com atraso nos salários e não pagamento de horas extras, auxílio escolar, abono família, diferença de dissídio, 13º salário e de verbas rescisórias. Há caso de funcionário que batia cartão ponto de todos os trabalhadores às 18h, enquanto esses continuavam trabalhando, também haviam situações nas quais as horas extras iam para o banco de horas. Uma trabalhadora foi pessoalmente ao sindicato dizer que estavam fazendo jornada de 16 horas e que a empresa fechava o portão para ninguém sair. Uma delas não permitia soltar nem os trabalhadores que tinham horário de colégio (Ficha. 2004). Há queixas de excesso de jornada mesmo em épocas inusitadas, como, por exemplo, quando os encarregados “fecharam o portão na véspera de Natal para obrigar os trabalhadores a fazerem horas extras” (dezembro, 1996). Algumas empresas trocam por folga na segunda o trabalho realizado no domingo. São denunciadas por não quererem pagar os funcionários quando esses deixam de trabalhar por falta de fruta. E há

denúncias de fábricas que demitiram mulheres por estarem grávidas. Em 2003, o livro registra queixa realizada por estudante que fez estágio em uma das empresas e acusa-a de estar usando excesso de produtos tóxicos nas conservas (março, 2003). Além disso, são frequentes as denúncias de trabalhadoras que são ofendidas por encarregados e proprietários, como, por exemplo, “a patroa tem ameaçado os empregados. E, pelo denunciante, a mesma anda armada dentro da empresa” (abril, 1997); sobre o encarregado, “humilha as trabalhadoras, que uma delas teve alta de pressão, e foi parar no pronto socorro” (novembro, 1998); eles “tratam os trabalhadores como animais, aos gritos, com palavrões e empurrões” (julho, 1999). As trabalhadoras reclamaram do não pagamento de horas extras, e o supervisor “mandou elas calarem a boca, porque a porteira está cheia de gente pra trabalhar” (dezembro, 2002). Denuncia-se que em uma das fábricas “tem uma encarregada que humilha e chama o pessoal de vaca, atirou até uma caixa de pêsego por cima das mulheres” (dezembro, 2004). O livro também registra várias situações de assédio, como, por exemplo, “o encarregado... continua com atitudes inconvenientes. Está passando cantada nas mulheres” (janeiro, 2000); em outra declaração, “quer agarrar as gurias novas numa peça lá no depósito... Diz a elas que vai lhes conseguir um trabalho melhor” (dezembro, 2003).

Outro espaço bastante rico, onde aparecem questões relacionadas aos trabalhadores do setor conserveiro, é o jornal *Nossa Luta*, do Sticap. Fizemos consulta a alguns boletins anteriores, e analisamos notas dos jornais a partir de 1990 que se referiam aos trabalhadores das conservas²⁰, notas decorrentes das denúncias e das observações feitas

²⁰ Até o presente momento o sindicato não tinha esses jornais arquivados, isso está sendo realizado agora por estudantes e historiadores do Instituto Mario Alves (IMA), portanto esse material encontrava-se disperso e nem todas as edições desse período puderam ser consultadas. Para tentar reduzir as lacunas, recorremos a arquivos pessoais de algumas pessoas, como o do ex-jornalista do Sticap. Anteriormente a 1989 não existiam jornais, na década de 1970 eram proibidos e, na década de 1980, a diretoria não se dedicava a isso. A partir de 1990 é que o jornal passa a ser considerado um recurso de maior aproximação junto aos trabalhadores.

a partir das visitas às empresas. Ao longo dos anos as queixas se repetem. A partir de 2000, entram poucos fatos novos, como é caso das doenças ocupacionais, que passam a ser mais frequentes. A propósito da continuidade dos problemas vividos pelos trabalhadores, o jornal do Sticap registra no começo da última safra em 2007:

Mais uma safra de conservas de pêsego está em andamento e com ela, infelizmente, se repetem problemas históricos com os direitos dos trabalhadores safristas [...] atitudes exploradoras e irregulares, como excesso de jornada de trabalho, sonegação de horas extras, ritmo acelerado de trabalho, ambientes ruins de trabalho, entre outros tantos problemas, como até a falta de respeito por parte de alguns patrões e encarregados (Nossa Luta, jan., 2007).

Nos relatos dos trabalhadores que entrevistamos, situações como essas são frequentemente referendadas, na intensidade inversa à forma como deixam de ser mencionadas nos relatos empresariais.

Trabalhadores das empresas de conservas

Trabalhadores e sindicato na visão dos empresários

Algumas empresas que entrevistamos funcionam durante todo o ano, outras apenas na safra do pêsego e do figo. A maioria delas possui um núcleo com poucos trabalhadores efetivos, que são os responsáveis pelo trabalho de escritório e de manutenção na entressafra, e contratam safristas de novembro a março. Conforme os empresários, nenhum dos efetivos possui curso superior, os safristas, geralmente, não terminaram o ensino fundamental, e mais de 90% dos trabalhadores são mulheres. Para selecioná-los as empresas exigem que tenham “experiência”, pois segundo elas é necessário habilidade e rapidez porque o pêsego é uma fruta muito perecível. Geralmente recontratam todos os anos os mesmos safristas, preferindo aqueles que moram próximo à empresa. No caso das firmas localizadas na Zo-

na Rural, os proprietários afirmam conhecer todas as pessoas, o que facilita a seleção. A maioria diz não ter tido conflito com o sindicato ou com os trabalhadores, que as empresas não respondem a nenhuma ação trabalhista e nunca foram alvo de mobilizações ou greves. No começo da safra fazem uma palestra sobre Boas Práticas de Fabricação e procuram instruir os trabalhadores sobre o regulamento interno. Algumas empresas fornecem refeições e possuem ônibus, outras dispõem de vale-transporte e apenas têm refeitórios. Nenhuma delas oferece curso de qualificação aos trabalhadores, justificam que não se faz necessário porque todos têm “experiência”, “o conhecimento tá acumulado nessas pessoas” (Empresário. R.O.) e “o trabalho de fábrica é um trabalho mais simples... o trabalho base, é um trabalho mais braçal” (Empresária. R.O.). Um outro proprietário afirma que “é multifuncional, se uma pessoa não se adapta bem em determinado tipo de trabalho, flexibilidade é a palavra-chave do negócio, desloca a pessoa pra outra atividade, onde ela tá rendendo mais” (R.O.). Ao mesmo tempo que afirma ser a tarefa muito simples, uma das empresárias comenta que já teve problemas com os trabalhadores devido “a falta de qualificação, muita gente desqualificada... já teve vezes que não deu” (R.O.).

Conforme as colocações de um dos empresários, depois do desemprego na região, a indústria pôde contar com pessoas mais qualificadas. Segundo ele, “antes da descaroçadeira, o período que eu trabalhei com mais pessoas foram quatrocentas, e produzia 1 milhão e 800 mil latas... esse ano eu trabalhei com quase quinhentas pessoas, e a gente produziu 4 milhões²¹ com o mesmo número de funcionários, o custo caiu pela metade” (R.O.). Além disso,

²¹ A questão pode ser percebida analisando alguns dados. Na safra de 1980/1981 eram 40 fábricas que contratavam 4.300 efetivos e 17 mil safristas, produzindo 48 milhões de latas de pêssego. Em 1999/2000 eram 18 fábricas com 1.200 efetivos e 5.100 safristas, que produziam 50 milhões de latas. Já na safra de 2000/2001, as 16 empresas da região empregavam 309 efetivos e 2.988 safristas, e a produção era de 50 milhões de latas (Fonte: Sindocopel).

ficou mais fácil de organizar o trabalho pela questão cultural. As pessoas que hoje trabalham no setor conserveiro; sabes que tem uma crise de desemprego terrível na nossa cidade? Tem pessoas até com segundo grau completo que vem trabalhar na execução de tarefas que não requer essa capacitação, que é um desperdício, mas ao mesmo tempo fica mais simples de tu trabalhar, tem uma comunicabilidade mais fácil, as pessoas já têm conhecimento melhor²² (R.O.).

Ainda assim, esse empresário afirma que “a mão de obra tem um baixo nível de conhecimento” (R.O.). Um outro empresário da Zona Rural considera que “todos já fizeram esse trabalho... é de pai para filho isso, é um trabalho que não tem maiores dificuldades... infelizmente safrista não tem o que fazer, quando a fábrica para de produzir ele tem que achar um bico” (R.O.). O empresário conta-nos sobre sua intenção de reduzir pela metade o número de empregados, pois tem muitos problemas de indisciplina. Segundo ele,

o cara que tá no descarçoando manual, ele trabalha por tarefa... quando ele fez a produção e atingiu o mínimo, aí ele sai, dá volta, e eu tenho que tá na mão dele, não tenho máquina, tenho que fechar o olho e é aquele negócio, eu faço de conta que não vi, ele faz de conta que tá trabalhando, isso é um inferno, então, tem que ter equipamento, por isso que todo mundo bota equipamento (R.O.).

A proprietária da fábrica mais antiga que visitamos enfatizou a preocupação que tem em manter sempre os mesmos trabalhadores,

²² Um diagnóstico do Sebrae de 1992 dizia que havia um consenso entre os empresários que era o seguinte: “O problema está mais centrado na mão de obra safrista, cuja disponibilidade fica reduzida na época de safra, dado o aumento, no tempo e no espaço, que ocorre de forma imediata, ocasionado pela procura das empresas nesta época do ano” (p. 10). E a seguir, no mesmo relatório: “As empresas salientam que, com a evasão dos minifúndios, este tipo de mão de obra está aumentando, não sendo considerado mais um problema como o era há alguns anos” (p. 11). Quanto às exigências das tarefas, o relatório vai dizer: “A simplicidade das tarefas e o pequeno porte das empresas fazem com que o setor, de modo geral, não treine seu pessoal” (p. 11) (Fonte: *Diagnóstico da indústria de conservas do estado do Rio Grande do Sul – Zona Sul*. Porto Alegre: Sebrae, 1992).

buscando junto a esses uma “fidelidade” com a empresa, pois dessa forma, acredita evitar que desperdicem matéria-prima e outros problemas, como o que ocorre em outras empresas, por exemplo, de reclamações de consumidores que encontraram parafusos dentro das latas. O ex-industrial entrevistado, empresário da década de 1950 até 1996, conta que a relação da sua empresa com os trabalhadores sempre foi harmônica, ao contrário da relação com o sindicato:

Infelizmente o nosso sistema trabalhista aqui no Brasil é um desastre, não vou falar em outros setores porque não conheço, mas no setor de conserva era um desastre. Eu tinha permanentemente um diretor do sindicato dos trabalhadores dentro da fábrica, permanentemente, até o mês da minha falência, simplesmente pra anarquizar dentro da empresa... escolhiam um cara, alternavam um cara dentro do sindicato, e botavam de empregado lá. A gente contratava um empregado, sem saber quem tá botando, de repente ele vai e diz, eu sou efetivo aqui dentro e você não pode me botar na rua. Eles vinham só para anarquizar, em primeiro lugar não trabalhavam, em segundo lugar anarquizavam... mandavam os outros anarquizar tudo que pudessem no serviço, eu tive casos de reclamações de acharem luvas dentro das latas de compotas, parafusos de máquinas dentro das latas de compotas, e como é que eu ia saber?... E vinha reclamação do consumidor, então desastre de tudo que é maneira, fazer a máquina trabalhar mal, falta de lubrificação, coisas terríveis, não dá pra falar... Eu não me queixo do trabalhador de Pelotas, o trabalhador é boa gente, eu não tive problema com o trabalhador, tive problema com sindicato, isso sim. Eu tenho, não vou usar o termo ódio, porque é muito forte, eu tenho desprezo por esse sindicato aqui de Pelotas... só tenho glória a dizer do trabalhador, a gente sabe que tem as ovelhas negras, em qualquer indústria que você tiver, você vai ter gente que tudo é capaz de fazer pra que feche aquela indústria, é da índole. No tempo que eu estudei eu não conhecia o DNA, hoje eu conheço o DNA, mas infelizmente, a gente não pode tirar amostra do sangue do cara pra saber, se eu pudesse eu fazia isso... eu só posso dizer o seguinte, não é que eu seja contra o sindicato dos trabalhadores, eu fui presidente do sindicato dos

patrões, o sindicato não tem culpa, é de quem tá lá... despachei um funcionário com estabilidade, sabendo que eu ia sofrer as maiores consequências, mas pensei, eu vou despachar, veio o sindicato inteiro contra mim, contra a fábrica. Eu disse pra ele, tu vem comer no cocho que tu derramasse sujeira, porque tu acha que isso aqui é uma porcaria, é um cocho, mas tu vem comer aqui, o ordenado tu vem ganhar aqui, isso eu dizia na cara dele e dos outros. Nunca tive medo de empregado, ele fazia as maiores safadezas para mim na minha frente, e tu não tinha o que fazer... eu pedi a falência, o sindicato não tomou conhecimento que eu fui à falência, eu tirei as máquinas de lá e trouxe pra cá, eu deixei ronda pago por mim, telefone pago por mim, luz elétrica paga por mim depois de falido, porque eu tenho certeza que meia dúzia deles, como esse que eu te disse que botei na rua, eles botariam fogo se pudessem, porque eles têm ódio de patrão, e não se trata de [...], se trata de qualquer um que leva o nome de patrão. Nós não criamos no Brasil uma mentalidade de que o patrão é amigo do empregado, que um tem que ser amigo do outro, aqui nós criamos uma mentalidade de que um tem que ser inimigo do outro, eu discordo totalmente dessa mentalidade. Eu conheço outras partes do mundo, nunca vi esse tratamento de botar um empregado efetivo dentro da sua fábrica pra fazer tudo que fosse possível pra sabotar (R.O.).

Esse tipo de ação sindical dentro da empresa praticamente já não acontece hoje. Se os relatos dos trabalhadores indicam sabotagens como as narradas pelo ex-industrial, não encontramos relação direta dessas com os sindicalistas.

Perfil dos trabalhadores

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras que entrevistamos possui mais de 50 anos de idade. Todos moram em bairros periféricos da cidade de Pelotas ou na Zona Rural do município de Morro Redondo. Exceto uma viúva e uma solteira, os demais são casados e com filhos. Somente duas pessoas não são de origem rural, mas seus pais vieram do interior da região. Poucas trabalhadoras não tiveram mãe

que trabalhou em fábrica; nesses casos, eram donas de casa, empregadas em casa de família e/ou trabalhavam em lavoura. Entre as ocupações dos pais temos caminhoneiro, pedreiro, enfermeiro e agricultor. Apenas uma informou que o pai tinha certo estudo, as demais ou os pais eram analfabetos ou haviam cursado apenas as séries iniciais. Procuramos percorrer a trajetória de moradia dos entrevistados e percebemos que boa parte veio do interior e instalou-se, por volta dos anos 1980, em bairros periféricos da cidade. Os trabalhadores frequentemente dividiam, e ainda dividem, moradia com parentes, filhos, netos, sobrinhos e irmãos. A maioria não terminou o ensino fundamental e apenas uma delas tinha um curso técnico, porém, incompleto. Eles contam que pararam de estudar porque precisavam trabalhar ou, no caso das mulheres, porque era preciso cuidar dos filhos. Apenas uma delas terminou, recentemente, o segundo grau em um programa de supletivo no sindicato.

No caso das trabalhadoras que entrevistamos, seus maridos estão desempregados, fazendo “bicos”, e entre os que trabalham, apenas um recebe mais que dois salários-mínimos. Um deles é caminhoneiro, outro é pedreiro, um deles é da Brigada Militar e os demais também trabalham em fábrica de conservas. Geralmente eles têm escolaridade semelhante à da esposa, a maioria não terminou o ensino fundamental. No caso de dois trabalhadores entrevistados, as esposas também já tinham sido funcionárias das empresas em que eles trabalham, no momento são donas de casa. Vários trabalhadores tinham irmãos e filhos também empregados nas conservas. Nenhum deles afirmou ter menos de quatro irmãos, e geralmente a origem familiar desses trabalhadores está ligada a um grupo extenso. No caso das mulheres, a maioria tem mais de três filhos; uma delas, por exemplo, tem nove, e outra tem cinco. Três mulheres ainda têm crianças em idade escolar e contam com a ajuda das mães para cuidar delas quando estão trabalhando. Algumas disseram que os filhos estão desempregados ou vivendo de “bicos”, apenas três têm filhos em empregos estáveis. De todas, uma tem um rapaz fazendo faculdade e um outro prestando vestibular.

Em relação à trajetória de trabalho, podemos dizer que as mulheres geralmente trabalhavam nas fábricas, na lavoura, em casa de família, faxina, cozinha e cuidando de crianças. Uma delas já trabalhou em lojas e como garçoneiro. Encontramos apenas uma situação na qual a trabalhadora ingressou no mercado de trabalho empregando-se no comércio, as demais começaram empregando-se nas fábricas de conservas. Os homens, da mesma maneira.

Alguns dos trabalhadores já foram efetivos em fábricas, mas a maioria encontra-se, no momento, na condição de safrista. Dos efetivos, um trabalha há 17 anos na empresa e outras duas há dez anos. Os que são apenas safristas fazem bicos na entressafra e definem-se como desempregados. Eles contam que a opção por trabalhar em fábrica era a mais comum na década de 1980, ao lado da possibilidade de emprego em frigorífico ou na construção civil da região.

Mundo do trabalho das conservas

Os trabalhadores efetivos e safristas que contactamos trabalham há muitos anos em fábricas de conservas. Dentro das empresas exercem praticamente todas as atividades e com frequência são trocados de setor. Entrevistamos faxineiras (que já trabalharam nas esteiras), caldeirista, descarregador de caminhão e aqueles que trabalham na linha de produção, sujeitos que geralmente são contratados pelas empresas porque têm algum “conhecido” que lhes indicou a vaga e por morarem próximo às fábricas. O que o faz procurar emprego nessas firmas é a não exigência de escolaridade, assim como não há critério de idade. Quem decide acerca da contratação geralmente são os encarregados, que também selecionam quais trabalhadores serão efetivados, tirando-os da condição de safristas, no caso daquelas empresas em funcionamento durante todo o ano. Frequentemente recontratam os mesmos trabalhadores a cada safra, não havendo nenhum treinamento específico para a execução das tarefas. A maioria dos trabalhadores que con-

tatamos está há décadas no setor, um deles, por exemplo, desde os anos 1960. Eles analisaram e representaram essa passagem do tempo de diferentes maneiras, mas todos destacaram as mudanças pelas quais as empresas vêm passando, principalmente no que se refere às tecnologias e ao relacionamento com as chefias.

Uma das safristas conta-nos que foi empregada em fábrica pela primeira vez quando tinha 13 anos, trabalhou em quatro empresas diferentes e tem um entendimento muito claro dos percursos que se alteraram ao longo dos anos. Ela avaliou as mudanças de forma positiva:

muitas coisas que a gente fazia na mão, e agora as máquinas ficam fazendo, tem umas que a gente tinha que trabalhar, e agora só precisa ficar cuidando... ficou bom porque o serviço vai mais rápido, não tem que se esforçar muito... agora as máquinas já são mais modernas do que as de mais antigamente, não é tão cansativo como descarregar à mão, que dói muito, força o pulso (R.O.).

Uma das trabalhadoras que já foi funcionária efetiva relata-nos que nos últimos anos a empresa mudou as máquinas, reformaram os prédios e contrataram mais encarregados para “cuidar” dos trabalhadores na produção. Segundo ela, “no passado era bem melhor, agora tá mais rígido o negócio, porque ali na [...] são vários irmãos, tinha um outro, que morreu de acidente, ele era muito bom... depois que esse novo entrou mudou muita coisa” (R.O.). Nessa empresa, algumas pessoas que moram ao redor trabalham ali praticamente desde a fundação nos anos 1970. Uma das trabalhadoras, que já foi efetiva, safrista e diarista, há mais de 20 anos na empresa, conta-nos que “nesses vinte anos muita coisa mudou, naquele tempo quando eu entrei, era tudo à mão... naquele tempo era uma cabeça só, as pessoas não tinham ninguém pra mandar e nem nada, era as próprias pessoas que decidiam o que faziam durante o dia... agora tem mais gente cuidando” (R.O.). Um trabalhador que hoje se ocupa como descarregador de caminhão em uma empresa da Zona Rural de Pelotas, mas que já trabalhou em três das maiores fábricas de conservas do município, chama

atenção para a positividade das mudanças e destaca o problema do desemprego: *"Eles compraram maquinário, ficou muito melhor para trabalhar... fica mais difícil é pro pessoal, diminui funcionários, dá mais desemprego"* (R.O.). O caldeirista de uma das empresas da década de 1960, trabalhando há 17 anos na fábrica, se refere a uma outra dimensão desses novos tempos: *"Antes nós éramos muitos funcionários, aí cada um tinha seu setor, com a crise de hoje em dia decaiu muito, nós éramos cinquenta efetivos dentro da indústria, e hoje somos meia dúzia, então nós temos tudo que ajudar uns aos outros... fizemos de tudo um pouco agora"* (R.O.). Uma das safristas que já foi empregada de duas fábricas diferentes, uma que se modernizou e outra que nem tanto, compara ambas: *"A [...] é bem diferente da [...], é um ritmo mais lento, eles têm pouco maquinário lá, trabalham da forma mais antiga, então não é aquele monte de coisa, a maioria é feita à mão mesmo... os encarregados é outra coisa, eles chegam e conversam contigo"* (R.O.).

Na concepção dos trabalhadores, a forma de selecionar o pessoal continua a mesma de antigamente, a maioria é contratada depois da indicação por algum "conhecido", parentes, vizinhos ou amigos que já estavam na empresa, ou seja, *"se tu for conhecido de outra pessoa, preferem chamar quem tem uma cunha já certinha, daí eu te indico, e eles te chamam porque tu é conhecido"* (Safrista. R.O.). Exemplo disso é uma das entrevistadas que teve sua seleção facilitada pela irmã, e pelo fato de conhecer os encarregados que moram próximo a sua residência no Morro Redondo: *"Minha irmã trabalhava, é todo mundo conhecido aqui, todas as pessoas que trabalham ali, a gente conhece um e outro, o encarregado, aí é fácil"* (Ex-efetiva. R.O.). Nessa mesma empresa, outra trabalhadora explica-nos que na época da safra do pêssego vêm muitos trabalhadores de fora da cidade, *"mas eles dão mais valor para o pessoal de Morro Redondo, e também porque eles não têm muito gasto, porque o pessoal é daqui"* (Ex-efetiva. R.O.), com as pessoas de fora do município, a firma tem custos com transporte. O caldeirista de uma empresa de Pelotas morava ao lado

da fábrica e conhecia o gerente, entrou para domar cavalos do dono e acabou efetivado para funções na fábrica. Ele conta que o gerente há muitos anos é seu amigo em função desse gosto por cavalos que ambos cultivam²³.

Além de os trabalhadores destacarem a necessidade de ter um “conhecido” para conseguirem a vaga, afirmam que não há muitas exigências além da experiência prática, “*o bom dali é isso, eles não exigem escolaridade*” (Safrista. R.O.). Frequentemente, os trabalhadores relacionam a dificuldade que enfrentam para conseguir um emprego estável ao fato de terem parado de estudar nas séries iniciais, justificando que por esse motivo sempre acabam procurando vaga nas conservas, “*devido à falta pra mim, que eu não tenho estudo, né?*” (Safrista. R.O.). As trabalhadoras concordam que não existe nenhuma dificuldade quanto à realização das tarefas, trabalham há anos e estão acostumadas, além disso, “*mais ou menos tu vê como as outras vão fazendo... mas mais ou menos tu sabe, tu trabalha em casa, tu sabe*” (R.O.).

As condições de trabalho são narradas de forma muito semelhante pelos trabalhadores efetivos e safristas das diferentes empresas. Nas firmas menores, percebe-se uma diferença no que se refere às relações com as chefias: nessas houve ênfase no tratamento autoritário dos donos e da gerência, o contato é mais pessoalizado e os casos de desentendimentos com os encarregados são menos citados. Mas no que se refere às condições objetivas da ocupação, todos expressaram certa homogeneidade, embora existam diferenças entre as empresas no tocante ao ritmo de trabalho devido ao menor ou maior número de maquinários. Entre os aspectos aos quais os trabalhadores se referiram estão às pesadas jornadas de trabalho e o não pagamento das horas extras e outros complementos salariais. Quanto as horas extras, uma safrista da empresa que mais industrializa pêssego no município, diz

²³ No dia em que entrevistamos esse trabalhador na sua residência, o gerente estava no pátio da casa treinando alguns cavalos. Nos fins de semana fazem isso com certa frequência.

que, na fábrica, “tem hora para pegar e não tem hora para largar, dizem que tal hora vamos largar, daí começa a chegar pêssego, a gente cansada já não aguenta mais e tem que fazer aquele serviço correndo, e depois chega tarde em casa, só chega pra dormir” (R.O.). Mas nem todos acham negativo o excesso de horas extras, pois trabalhar menos horas significa menores salários: “Quando é um turno só, dá um monte de hora, mas quando é dois turnos o salário diminui, aí dá pouquinho” (Descarregador de caminhão. R.O.). Quando as empresas contratam apenas um turno, as pessoas chegam a trabalhar 15 ou 16 horas por dia. No caso dos efetivos, durante a safra também aumentam o ritmo e o número de horas trabalhadas. O caldeirista de uma das empresas é o primeiro a pegar o trabalho, às 6h a caldeira já tem que estar a uma temperatura suficiente para a fábrica começar a funcionar. Nos últimos anos, a empresa funcionou durante os três turnos e ele tem trabalhado em torno de 19 horas diárias, vai até sua casa de bicicleta para descansar e logo retorna. Ele narra:

Esse último ano teve três turnos, a fábrica não parou nunca, ela virou direto. Eu pegava às dez pras dez da noite e soltava às três e meia da tarde do outro dia, ficava quase 19h lá dentro do serviço... era só eu, pra não precisar colocar mais outro operador... não dá pra dormir, um erro ali é fatal, se uma caldeira chegar a explodir, cem metros quadrados não fica nem um sobrevivente... a atenção tem que ser absoluta, um erro ali não vai só eu, vai todo o pessoal que tá trabalhando na fábrica... tem vida de todo o pessoal que tá trabalhando ali tá nas tuas mãos²⁴ (R.O.)

Outro aspecto ao qual se referem os trabalhadores diz respeito à alimentação que algumas empresas fornecem. Eles apontam problemas de higiene, de qualidade e a não diversidade, além disso indicam que as filas para as refeições são extensas, uns saem correndo na frente dos demais para garantir lugar. Uma das safristas afirma:

²⁴ Esse trabalhador tinha o diploma do curso de caldeirista em um quadro na estante da sua casa.

A gente só come porque não tem outra coisa... tem gente que leva de casa e come na rua... às vezes tem até cabelo na comida que eles fazem... é só uma hora, mal termina de almoçar já apita a sirene pra gente entrar de novo, nem chega a comer e já tá apitando pra entrar, tá comendo e já tem um encarregado mandando levantar pra dar lugar pros outros (R.O.).

No que se refere às atividades exercidas nas empresas, os empregados geralmente não ocupam uma função específica, circulam entre os diferentes setores²⁵. As mulheres chegam até mesmo a desempenhar tarefas que a princípio seriam masculinas: *“O serviço é muito pesado. Às vezes falta homem e as mulheres vão descarregar caminhão. A gente vai entre duas, mas aquelas caixas pesam... também os homens, a função deles é descarregar caminhão, mas uns às vezes vão ajudar as mulheres na produção”* (Safrista. R.O.). Essa prática é comum a diferentes empresas, o rodízio nas tarefas é conduzido pelos encarregados conforme as necessidades. Essas transferências de funções ocorrem frequentemente quando algum dos empregados falta ao serviço. Para os outros, tal fato representa ritmo mais acelerado, e é duramente criticado. Segundo o descarregador de caminhão que entrevistamos, *“às vezes falha alguém, daí prejudica os outros que têm que fazer a função de três, quatro”* (Safrista. R.O.). O caldeirista de uma das empresas foi deslocado até para a propriedade rural, onde a firma cultiva pomares: *“Ajudei a plantar desde o primeiro pezinho*

²⁵ Passos do processo de produção do pêssego, principal produto das indústrias: descaroçar, cortar, descascar, classificar, enlatar, fazer a exaustão, fechar a lata, esterilizar, resfriar, rotular e colocar nas caixas. O descaroçamento é manual ou automático, e a pelagem com soda cáustica. Na classificação, separam-se as metades boas das que deverão ser retocadas. As metades inteiras são classificadas conforme seu diâmetro, o que define o tipo de produto, como, por exemplo, extra ou especial. No enlatamento coloca-se a fruta e a calda de açúcar. A exaustão visa evitar reações prejudiciais no produto, obtendo-se vácuo. Na saída, a lata é fechada através de recravadeira, fechamento hermético. Na esterilização, utilizam-se autoclaves abertas ou tanque com água fervendo. Por fim, a lata recebe um resfriamento com água para serem rotuladas e encaixotadas. Esse processo apresenta algumas diferenças entre uma empresa e outra tem algumas alterações, mas as etapas fundamentais são mais ou menos as mesmas em todas.

de pessegueiro... nós chegamos lá era campo branco” (R.O.). Segundo ele, há algumas funções que nem todos os trabalhadores sabem fazer, como é o caso dos doces e geleias. Como exemplo, lembra um momento: “Tive pontada quando trabalhava no tacho, eu tava ainda no tratamento e tive que voltar pros tachos, o dono chegou pra mim, cara, tens que quebrar esse galho para mim, não tem outro que faça, aí eu tive que voltar, tomando remédio mesmo” (R.O.).

Em algumas funções, principalmente no caso de trabalhadores efetivos, surgem problemas de saúde relacionados à ocupação. Uma das entrevistadas, na empresa há mais de dez anos e que hoje trabalha como faxineira, está com desgaste na coluna e tendinite devido aos muitos anos que atuou na limpeza do abacaxi. Cerca de três anos atrás começou a sentir falta de força no pulso e dores nas costas, já esteve no INSS e fez fisioterapia. Uma outra trabalhadora faz referência a duas colegas, uma aposentada por invalidez e outra que recentemente foi submetida a uma cirurgia. Segundo ela, *“teve uma época que a [...] era campeã de gente no INSS... tem gente há um ano, dois anos, sempre fazendo a mesma coisa, todos os dias fazendo a mesma coisa, aí é brabo” (Ex-efetiva. R.O.).* Por vezes as empresas não continuam com esses trabalhadores em seus quadros, como é o caso de uma pessoa que recentemente contraiu tendinite e bursite devido a atividade de colocar doces dentro dos potes: *“Se encostou por um período, quando ela voltou dispensaram... ela foi no sindicato, porque eles não podiam ter dispensado ela” (Ex-efetiva. R.O.).* Não é apenas na linha de produção que aparecem situações como essas, outras ocupações também comprometem a saúde dos trabalhadores. O safrista que há alguns anos faz o descarregamento de fruta diz:

Quem trabalha em fábrica com uma certa idade começa a aparecer uma coisa e outra. Na fábrica tu pega de tudo que é coisa... química, poluição, não aparece, mas depois de uma certa idade que começa a aparecer os problema... a poeira, os maquinários, é óleo, graxa, o próprio movimento da fábrica, na fruta também vem muito remédio, dizem que

não faz mal, mas faz, chega a vim branco do veneno que eles botam na fruta... chega tudo nas caixas e o pessoal tem contato com a fruta (R.O.).

Além da questão da saúde, as situações de acidentes são frequentemente mencionadas. Duas trabalhadoras efetivas da mesma empresa contaram que um senhor perdeu todo o movimento do braço depois de machucar-se na autoclave. Uma das safristas da fábrica do Capão do Leão conta que *“teve uma que perdeu dois dedos na máquina de descaroçamento, enfaixou a mão, ficou uns dias de atestado, e depois foi pra rua”* (R.O.). Nem sempre os trabalhadores atribuem à empresa a responsabilidade pelos acidentes, alguns justificam que as pessoas acabam se machucando por falta de atenção. Para uma trabalhadora de Morro Redondo, seu filho *“se cortou na serra circular de descascar abacaxi... burro foi ele, no caso, daí a serra cortou o dedo fora, ficou preso só na pele, ele teve 8 dias baixado, tudo por conta da firma”* (Ex-efetiva. R.O.). O rapaz perdeu todo o movimento do dedo, não pode mais trabalhar em *“serviço pesado”*, mesmo assim a mãe comenta: *“Acidente lá, só essas coisinhas simples... só coisinhas mínimas”* (R.O.).

O barulho e o calor do ambiente de todas as empresas, além de provocarem danos físicos, também são referidos pelos trabalhadores como causa de problemas psicológicos: *“É horrível o barulho daquelas latinhas, tinha até uma guria que tava com depressão de tanto ouvir aquele barulho... todo dia aquele barulho na tua cabeça”* (Safrista. R.O.). As pessoas com problema de pressão alta têm muita dificuldade devido ao calor, *“é horrível de calor, tem gente que desmaia, passa mal”* (Safristas. R.O.). Às altas temperaturas soma-se o ritmo acelerado de trabalho, que também é apontado como condição desgastante. Conforme uma entrevistada,

o ritmo do trabalho é triste, é horrível, se trabalha a baixo de mau tempo, isso aí é brabo. Sempre tem serviço, quanto mais tu faz, mais eles querem que tu faça... as mulheres às vezes pediam pra não fazer hora extra, porque além de fazer o serviço lá, a gente tem que fazer o serviço de casa, daí não aguenta (Efetiva. R.O.).

As esteiras e o maquinário utilizado para descarregar a fruta são mencionados para ilustrar o ritmo extenuante: *“Dá pra regular a velocidade das máquinas... mas eles não querem nem saber, eles querem que a gente trabalhe e trabalhe... eles querem é que tu te rale lá”* (Safrista. R.O.).

Uma das situações que mais geram conflito no interior fabril, conforme os relatos é o controle do uso dos banheiros. Antigamente esse controle era feito exclusivamente por fichas numeradas entregues aos trabalhadores por uma funcionária. Algumas empresas ainda mantêm essa sistemática, outras adotaram recentemente uma solução de crachás eletrônicos que registram o tempo exato que os trabalhadores levam no banheiro. Segundo uma das safristas, *“se passar uns minutinhos no banheiro o encarregado já chega gritando, e quando vê já desconta... tem um relóginho, tu passa um crachá e fica marcando quantos minutos tu passou no banheiro”* (R.O.). Os encarregados, além do tempo no banheiro, controlam o uso dos bebedouros: *“O tempo de água também eles controlam, com esse calor a gente toma muita água”* (Safrista. R.O.). Na percepção dos trabalhadores, de uns anos para cá esse tipo de controle ficou mais rigoroso, assim como a cobrança por rendimento nas funções. Muitas vezes, a possibilidade de conseguir emprego como efetivo faz com que os trabalhadores empenhem-se mais nas tarefas e procurem cumprir o regimento interno²⁶ da empresa que está exposto em todos os cantos da fábrica, como nos relatos uma safrista que havia batalhado para continuar na empresa: *“Eu trabalhava sábado, domingo, feriado, direto, eu fiz de tudo pra ficar e não deu... não tive sorte... às vezes as pessoas se esforçam lá dentro, trabalham, e eles não dão valor a isso aí, eles não reconhecem”* (R.O.).

O medo de não conseguirem permanecer na empresa como efetivos, ou de não garantirem a vaga na próxima safra, funciona como uma

²⁶ Além das regras relacionadas diretamente ao comportamento dos trabalhadores, as normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF) também servem como um mecanismo de controle. Ver normas: www.anvisa.gov.br.

espécie de controle objetivo sobre esses trabalhadores. Não se esforçar por rendimento é quase sinônimo de portas fechadas no ano seguinte, ou de demissão no caso dos efetivos.

Formas de controle da força de trabalho

A tensão dos trabalhadores com as chefias traduz-se, geralmente, em ameaças de demissão, xingamentos e, em alguns casos, violência física. Aos trabalhadores que contestam as sistemáticas referentes ao ritmo de trabalho, às horas extras ou formas de tratamento, é comum os encarregados dizerem: “*Tá ruim pra ti, pedi tuas contas*” (Efetiva. R.O.). Uma das safristas conta sobre o tratamento dispensado pelas chefias e demais condições a que são submetidos os trabalhadores de uma empresa localizada na Zona Rural de Pelotas:

Lá é longe, não tem nem orelhão pra ti te comunicar, e eles não gostam de emprestar o telefone. O celular não pega porque lá é uma baixada, é uma coisa assim, fora de recurso. Se o pessoal passa mal lá dentro, eles pensam que a pessoa tá se fazendo que tá doente, tem que ficar lá dentro trabalhando. Se a pessoa morrer lá dentro eles não tão nem aí. Se a pessoa desmaia lá, eles não chegam perto da pessoa, e ficam xingando ainda, os colegas têm que ajudar (R.O.).

Esse tipo de relato esteve presente em várias entrevistas. Mais de uma vez os encarregados também foram citados por práticas racistas, como conta uma funcionária: “*Tinha uma moça que era de cor... ele maltratava muito ela*” (Efetiva. R.O.). Essa mesma trabalhadora já denunciou a empresa no sindicato porque o encarregado disse a um deficiente físico que ele não prestava para nada. Essa forma de relacionamento com os trabalhadores assume um tom extremado em algumas narrativas. Conforme uma das safristas, na fábrica onde trabalha já houve situações de violência física:

Eles não tratam a pessoa como pessoa, eles tratam tipo animal... diz cada palavrão para as mulheres, não respeitavam ninguém, se tiver que dá nos homens ele dá, de bater, provalcido ele é, seja novo ou velho, eles não respeitam. Se vão falar com ele, ele é um cavalo aquele encarregado. Uma vez ele disse um palavrão pras mulheres junto com os dono, eles não tão nem aí, eles não têm consideração pelas pessoas... não adianta reclamar para o dono, porque geralmente ele tá lá dentro, fez um troço bem alto, colocou uma mesa, e fica lá dentro. Em todos os setores ele vai, dia e noite lá dentro... em fábrica, todo mundo que tá ali é porque precisa, não é assim tratar as pessoas tipo bicho, tem que tratar a pessoa como gente, como trabalhador... o pessoal diz que lá sempre foi assim (R.O.).

Algumas trabalhadoras procuram entender o porquê dessa forma de tratamento e, frequentemente, a relacionam à poucas possibilidades de emprego na região. De acordo com uma delas,

a gente se obriga a aceitar muita coisa lá dentro, as estu-pidez dos encarregado, porque sabe que lá fora, se sair de lá não tem, né? Aí fica difícil, tá difícil o serviço, então eles abusam muita coisa por isso aí... Antes era diferente, se tu saísse dali tinha outras empresa, agora não tem, fechou a maioria... como não tem quase nada é que eles exigem tanto do pessoal, os que ficaram, eles exigem que é um horror, né? Se não quer, tem uns quantos lá na frente esperando (Ex-efetiva. R.O.).

Essa ameaça de perder o trabalho é muito presente para essas pessoas, elas procuram justificar a necessidade de aceitar determinadas formas de tratamento por não terem outras possibilidades. Mesmo as safristas afirmam que, se não aceitarem as regras das empresas, nos próximos anos não conseguem a vaga: "Se vai reclamar ele bota para rua, não pega mais, então é melhor a gente ficar quieta, já é uma dificuldade pra pegar serviço" (Safrista. R.O.). O mesmo argumento é expresso pelo descarregador de caminhão que entrevistamos: "É só contrato mesmo, qualquer coisa eles mandam embora, na outra safra já não pega. O pessoal todo quer trabalhar, não tem mais trabalho aqui

nessa região, não tem quase indústria, parou tudo, as fábrica, os frigoríficos, não tem mais nada, até construção civil que tinha bastante” (R.O.).

Independentemente da empresa, essas narrativas se repetem. No entanto, alguns trabalhadores criticam esse tipo de tratamento dispensado pelos encarregados, enquanto outros procuram justificá-lo. Uma entrevistada da fábrica de Morro Redondo, por exemplo, nos narra de que maneira os encarregados procuram evitar a contratação de pessoas que vão para a empresa “*passar, conversar, namorar*”, como ela critica ser feito por alguns. As chefias das diferentes fábricas do município são “*compadres*” e trocam informações sobre os trabalhadores: “*Quando eles não sabem uma coisa, eles perguntam um pro outro, ligam um pro outro. Entre as fábricas, há uma união entre eles, isso aí é muito bom*” (Ex-efetiva. R.O.). Como a cidade é pequena, e todos se conhecem, as informações correm rápido. Assim que alguém faz alguma coisa “*errada*”, sempre tem quem comunique às empresas:

Quando o pessoal fez alguma coisa em outra fábrica, a informação chega lá, o pessoal já tá sabendo, e quando tu vai te alistar, a pessoa já te diz, eu sei que tu fez isso, fez aquilo, e espero que tu não faças essas coisas aqui dentro... tem linguarudo, chega tudo rápido... e para botar fogueira na vida de alguém vão só no telefone e já diz, fulana fez isso, fez aquilo, não chama (R.O.).

Segundo ela, quando os funcionários do escritório não conhecem a pessoa que se alistou, perguntam para outro trabalhador e procuram “*saber se não é uma pessoa ruim, se não roubou, se não matou*” (R.O.).

Os trabalhadores não mencionam exclusivamente elementos que nos indiquem o tratamento coercitivo dispensado pelas chefias, e algumas empresas combinam essas formas com outras estratégias motivacionais. Em uma das fábricas em funcionamento durante todo o ano, elege-se e são dados prêmios como faqueiro, batedeira, edredom, cafeteira para os “*melhores*” funcionários, aqueles que deram produção, não apresentaram atestado, não faltaram nem chegaram

atrasados. Há uma espécie de cerimônia na qual todos os trabalhadores se reúnem e ocorre uma homenagem ao empregado destaque. Na semana da prevenção contra acidentes, é realizada uma festa à qual todos podem levar a família e são distribuídos brindes, brinquedos, cachorro-quente, refrigerante, e sorteia-se uma cesta básica de alimentos. Quando essa empresa veio para Pelotas, costumava oferecer uma cesta de final de ano para safristas e efetivos, mas com o tempo foram deixando essa prática de lado: *“De primeiro eles davam rancho [cesta básica de alimentos], davam coisas, agora não dão mais nada, dão é muito trabalho pros funcionários, isso sim. Trabalhou recebeu, se não trabalhou é descontado, faltou um dia é descontado três [risos]”* (Ex-efetiva. R.O.).

Diferentemente, destacando aspectos positivos dessa mesma empresa, uma trabalhadora cipeira afirma que eles oferecem aos funcionários médico, dentista, ginástica laboral e café da manhã e da tarde. Em outubro, na festa da Semana da Cipagem [semana dedicada à prevenção contra acidentes laborais], contratam grupos para apresentar peça de teatro, recolhem alimentos para carentes e promovem gincana. A fábrica também ajuda a organizar excursão e jogos, reciclam alguns materiais e doam o dinheiro para a associação dos funcionários. Segundo ela, a firma *“facilita”* acesso a crédito para os empregados, levando o banco Santander à empresa para que os trabalhadores possam fazer empréstimos descontados diretamente da folha de pagamento. Há poucos meses realizaram uma festa em função de o proprietário ter ganho o título de empresário do ano. Segundo a trabalhadora efetiva: *“Ele foi nos agradecer pela produção, porque ele ganhou a medalha, mas o mérito era todo nosso... disse que todos são merecedores, por que foram vocês que produziram, porque todo mundo pegou pesado para ele conseguir aquilo ali”* (R.O.). Conta que, nas reuniões da empresa, os donos e gerentes falam muito para o pessoal que o trabalho precisa ser em equipe, que as pessoas têm que se ajudar,

a dona, ela vem, ela conversa, ela é muito humilde, uma pessoa muito popular... de manhã ela vai e dá palestra... ela faz uma oração e canta umas musiquinhas... quando ela vem, ela pedi pra mim fazer chimarrão e levar na sala dela, daí ela fez eu tomar chimarrão com ela, fiquei louca de vergonha, como é que eu ia tomar chimarrão com a dona? (Efetiva. R.O.).

Conta-nos que um dos proprietários esteve recentemente em Pelotas e o gerente preparou um almoço especial, com mesa, comida, talheres e taças. Segundo relata, o dono teria dito: *“Muito bonito o que o senhor fez, mas eu vou comer aquilo que meus funcionários comerem... eles vão pro refeitório e comem com a gente, comem no bandejão com a gente”* (R.O.). Ela conta que *“final de ano eles davam cesta, davam peru, um monte de coisa, agora eles dão participação nos lucros para os efetivos no final do ano, que dá uns 60 e poucos reais”* (R.O.).

Numa outra empresa, em funcionamento apenas durante as safras do pêssego e do figo, o caldeirista também menciona algumas formas de incentivo de que o proprietário lança mão para motivar os trabalhadores:

Para os safristas virem trabalhar domingo, eles dão o dia trabalhado com hora extra, tudinho, e o homem dá dez pila a mais na hora para eles não falharem o serviço, é o incentivo que o homem dá. Há uns dois anos atrás ele fazia sorteio no fim de semana, agora ele achou melhor assim, porque aí todos ganham... sorteava uma batedeira, cafeteira, liquidificador, resolveu trocar porque o pessoal reclamava muito que não era todos que tiravam. Mas o pessoal ainda tá reclamando, tá achando que 10 reais é pouco (R.O.).

Antigamente a empresa presenteava os trabalhadores com uma cesta no final de ano, ou uma sacola de alimentos, agora não tem mais isso. O descarregador de caminhão, safrista há muitos anos da mesma empresa, conta que às vezes o ônibus da firma passa no bairro e distribui quilos de pêssego para os funcionários. Há um tempo atrás doava

compotas, agora somente a fruta. Os demais trabalhadores destacam a festa que as empresas realizam no final da safra, um churrasco com bebidas oferecido aos empregados. Algumas empresas cortaram até mesmo essa festividade, assim como os presentes (cestas de alimentos) que davam aos trabalhadores no fim de ano.

Relações de personalidade, competição e/ou solidariedade entre os trabalhadores

Os trabalhadores ora destacam as relações de companheirismo que mantêm com os colegas, outras vezes se referem às formas de competição, algumas estimuladas pela própria empresa, como acontece, por exemplo, quando os encarregados de um turno forçam os trabalhadores a ultrapassarem o volume de produção do outro. A competição entre os empregados também pode ser motivada pela possibilidade de serem efetivados na empresa ou, mesmo como safristas, conseguirem uma melhor colocação entre as ocupações. Uma das efetivas afirma que *“tem pessoas que passam por cima dos outros, fazendo os outros de escada pra poder subir... tem gente fazendo intriga, a gente sente a maldade, quando a intenção da pessoa é pegar um boné branco... uns são muito puxa-sacos, chegam a entregar um ao outro para subir às custas dos outros”* (R.O.). O *“boné branco”* a que se refere é a possibilidade de vir a ser cargo de confiança dentro da empresa, como de encarregado, por exemplo. O caldeirista que entrevistamos também foi enfático quanto a essas formas de competição entre os trabalhadores, que são estimuladas pela busca de vantagens junto à empresa:

Tem alguns trabalhadores que têm uma regalia a mais... porque são mais puxa-saco mesmo... se já prestaram um serviço a favor deles contra um funcionário, porque tem gente lá que cresceu na vida fazendo a cama pros outros, em cima das costas dos outros. Se o funcionário saiu, foi pra justiça, e ele serviu de testemunha contra o outro e a favor do patrão, aí aquele cresceu... foi contra alguém para

poder crescer um pouquinho. Eu sou contra isso aí, se eu não vou ajudar o funcionário, também não vou prejudicar, só vou falar se aconteceu, ir lá para mentir, mentir na frente do juiz, só pra crescer um pouquinho, aí eu discordo... o patrão já vai nas pessoas certas, aquelas pessoas que já foram no passado, então eles chegam e dizem, oh fulano eu vou precisar de ti, e eles aceitam na hora... não ganham muita coisa, mas tiram uma vantagenzinha (R.O.).

Algumas safristas também consideram que nem sempre podem contar com outros trabalhadores. As que expuseram esse aspecto, geralmente se referiram ao fato de não haver ajuda para executar as tarefas dentro da fábrica: “Às vezes pedia ajuda, mas o pessoal já estava soltando, e não tava nem aí” (Safrista. R.O.).

No entanto, não somente formas de competição foram expostas pelos trabalhadores. Algumas vezes se referiram às formas de colaboração tanto entre membros de uma família que trabalham na mesma empresa como entre trabalhadores que se definem como “amigos”, aqueles que geralmente trabalham juntos e acabam se relacionando até mesmo fora da empresa. Como os encarregados comumente pedem para os trabalhadores indicarem algum “conhecido”, recomendam parentes, vizinhos e amigos, fazendo do espaço de produção um *locus* permeado por esses vínculos. Segundo uma das trabalhadoras, “é comum uma vizinha conseguir pra outra vizinha... É assim, se uma pode conseguir pra fulana, ela vai lá e já consegue... Eu cansei de dar o nomizinho lá pro meu irmão pegar, pra um monte de gente” (Ex-efetiva. R.O.). Essa postura de selecionar para trabalhar aqueles que foram indicados também compromete a pessoa que sugeriu:

Eles perguntam se a gente tem um conhecido, um parente que tá precisando trabalhar... porque pra ti indicar uma pessoa, só se for uma pessoa que trabalhe, senão ela vai lá, começa a faltar muito, bota atestado, então tem que saber quem tu vai indicar, né?... se não depois eles comentam, tu indicou ela pra trabalhar, e olha aí o que a fulana faz (Ex-efetiva. R.O.).

Nessas fábricas, os trabalhadores que moram perto uns dos outros costumam pegar ônibus junto e, dentro da empresa, tendem a se aproximar nas horas das refeições e intervalos.

Uma das trabalhadoras efetivas, indicada pela irmã para trabalhar na empresa, conheceu o atual marido na fábrica que, segundo ela, é “afrodísíaca” porque muitos namoraram, noivaram e casaram depois de terem começado a se relacionar na firma. As amizades que construiu com os colegas também são consideradas essenciais: “*Eu tenho muita amizade, aquele convívio com as pessoas. Antes, quando eu entrei de férias, eu tinha que dar um jeito de ir lá... eu sinto muita falta, eu me apego às pessoas*” (R.O.). Ela conta que certa vez os colegas se juntaram e a ajudaram em um momento em que precisava muito: “*Eu estava numa situação crítica, fizeram uma lista, cada um deu um pouquinho, e me deram uma sacola*” (R.O.). Relata também que sua situação econômica estava difícil, contou para uma das “amigas” e, de repente, essa apareceu com um rancho que uns quantos colegas haviam ajudado a comprar. Quando há aniversários, essas listas também ocorrem, mas daí para comprar um presente e um cartão de felicitação. Além das relações de amizade, os casos de romances dentro da empresa são frequentes: “*Eu e o meu velho, ele trabalha num setor e eu noutro, então a gente sempre solta no mesmo horário pra almoçar, tomamos café juntos, e os outros casais que tem lá também*” (R.O.). Afirma que de noite é comum que os trabalhadores desapareçam de um momento para o outro, e quando os encarregados dão falta, eles estão “*num setor mais escuro e aconchegante [risos]*” (R.O.).

Outra efetiva dessa mesma empresa diz que suas amizades são todas com o pessoal da fábrica, e mesmo dentro do espaço da produção estão sempre conversando, embora as regras da empresa proíbam esses agrupamentos: “*Eles reclamam que as pessoas conversam, eles não gostam que converse, mas eles não conseguem deixar a pessoa muda... não adianta, as pessoas falam, conversam. Acho até que é melhor trabalhar conversando, rindo e brincando do que trabalhar muito sério, aí tu*

não dá conta mesmo, aí é brabo” (R.O.). Ela também se refere às formas de colaboração dos trabalhadores uns com os outros. Quando alguém vai para o INSS, por acidente ou por LER, e custa a receber, os trabalhadores costumam colaborar, “a gente faz uma listinha, junta alimento ou dinheiro, e leva pra pessoa não ficar sem, porque ela tem filho, e às vezes não tem da onde tirar... quando precisa todo mundo é unido” (R.O.). Em alguns casos, quando tem muito serviço, quem termina antes suas atividades vai ajudar o colega. Segundo ela, o pessoal faz muitas festas, aniversários, amigo secreto, chás de panela e de fraldas, mas nas “horas difíceis” também estão juntos. Recentemente faleceu um colega da empresa e uns quantos foram ao velório para “se despedir” e apoiar a família. Quando a empresa demite trabalhadores, a maioria fica “triste”, sabem que a pessoa precisa do emprego, tem família e filhos para sustentar. Essa trabalhadora, além dos amigos que tem na fábrica, conta-nos que começou a namorar um funcionário efetivo da empresa.

Às vezes essas situações de namoro acabam gerando conflitos pessoais entre os funcionários, além de repressão por parte das chefias. Muitos já foram demitidos por ser pegos namorando e mantendo relações sexuais dentro da empresa. Uma das safristas conta-nos que os encarregados ficam furiosos e proíbem os namoros, mas não adianta muito. Segundo ela, “para evitar os namoros eles já contratam menos homem, ou contratam aqueles bem novinhos, ou bem mais de idade” (R.O.). A proibição quanto aos romances, agrupamentos e conversas dentro da empresa, parece não surtir muito efeito:

Eles não gostam que converse, tu tem que te mexer, tem que trabalhar... eu converso, a gente passa ali a maioria do tempo conversando... a gente se senta lá nos papelão e começa a bater papo, aí sempre um pega a gente sentada ali, daí eles dizem, o que é gurias, vão pegar uma vassoura e vão varrer aí, vocês não podem ficar parada, daí a gente levanta e vamos de novo (R.O.).

Essa última trabalhadora e as colegas estão sempre de brincadeiras, às vezes resolvem “roubar” umas latas de pêssego para comer

escondidas, e quando as chefias não estão por perto, chegam a ficar dançando no setor. Ela conta que o pessoal trabalhando junto acaba ficando amigo, “*se juntam, como é final de ano, cada um dá um pouco, daí fazem um churrasco, uma festinha*” (R.O.). Para a safrista, se não fossem essas “*camaradagens*” e o fato de a safra ser curta, não aguentaria trabalhar na fábrica:

Tem uns colegas que são legais, fazem tu rir, tu pode tá ruim, mas tu tá te divertindo. Em fábrica é divertido, mas é muito cansativo, tu dá risada, tu brinca, bobagens que a gente costuma bobear lá dentro, lá nas latinhas mesmo, a minha colega era muito brincalhona, dava risada, gostava de se arriar e tal, aí também cantava lá feito umas loucas pra passar o tempo, é muito divertido. Sofrido é, mas é divertido (R.O.).

Esse convívio é também criticado por alguns trabalhadores que acham que a fábrica não é lugar para essas relações: “*Já pegaram o pessoal namorando e botaram pra rua direto. Eles proíbem, porque é o correto, né? Como é que vão deixar o pessoal de namoro dentro de uma firma? Aí o pessoal não vai trabalhar*” (Safrista. R.O.). Uma das trabalhadoras de Morro Redondo destaca tanto os aspectos positivos como aqueles de que discorda no que se refere a essas relações de personalidade entre os funcionários. Seus colegas fazem parte da associação da igreja da cidade, da qual o encarregado da firma é presidente. Às vezes o pessoal se reúne e faz algumas festas na “*comunidade*”. De acordo com ela, dentro da fábrica, quem é da cidade comporta-se diferentemente dos que vêm de fora em relação aos envolvimento amorosos. Por exemplo, “*o pessoal daqui não fica namorando pela fábrica, mas quem vem de fora, vem pra fábrica namorar e não trabalha... tá ali para trabalhar e não para namorar. O pessoal daqui já sabe, trabalha marido, mulher, namorado, mas todo mundo respeita*” (R.O.).

O descarregador de caminhão que entrevistamos, cuja esposa já trabalhou na fábrica e chegou a fazer faxina na casa dos proprietários, sempre que pode, dá o nome de algum vizinho ou amigo para a seleção da empresa, faz isso porque “*o pessoal daqui [do bairro] é trabalhador,*

peçoal de fora [“de fora” se refere à origem rural]” (R.O.). O caldeirista, cuja mãe e irmãs já trabalharam na empresa, relaciona-se bem com a maioria dos colegas, aos fins de semana costuma fazer churrasco para o pessoal. Sobre essa questão comenta:

Depois que eu passei pra caldeira, terminou os problemas da caldeira... essa última safra rolou churrasco quase todos fins de semana... o outro caldeirista que tinha lá era rigoroso, não se abria muito, ficava na dele e, aos fins de semana, quando tinha limpeza na caldeira, ninguém ia, ninguém gostava de ir. Os caras comigo chegam a perguntar, e aí, tem que vir amanhã? (R.O.).

Em alguns momentos, percebemos que essas sociabilidades construídas entre os trabalhadores estão, de alguma maneira, presentes nas formas de contestação que os seus relatos indicam acontecer no dia a dia da empresa.

Formas de contestação dos trabalhadores

Os mesmos trabalhadores que nos narraram suas condições de trabalho, as tensas relações com as chefias, a necessidade de terem que se condicionar às circunstâncias porque precisam do emprego, que falaram nas amizades e namoros no interior e fora da fábrica, contam-nos também algumas situações nas quais foram atores de práticas de contestação ou presenciaram colegas que as tiveram. Mesmo aqueles efetivos, ou safristas, que criticam a “indisciplina” de alguns colegas, também estiveram envolvidos em momentos no quais suas práticas ou discursos demonstraram profundo desacordo com as normas e condutas das empresas.

Uma ex-efetiva que entrevistamos pode ser considerada a trabalhadora que mais nos narrou situações conflituosas. Ela foi sindicalista e durante um ano participou de mobilizações sindicais. Quando resolveu fazer um supletivo disponibilizado pelo Sticap, para terminar o

ensino médio, conheceu o pessoal da diretoria, que a convidou para ser diretora. Nunca havia feito parte de nenhum sindicato ou outra organização política, assim como todos os demais trabalhadores que entrevistamos. Ela achou que seria interessante e aceitou o convite. Um ano depois foi demitida da empresa, e agora não mantém mais nenhuma relação com o sindicato. Neste ano está sem trabalho e vai tentar emprego na safra de outra empresa. Conta-nos que, antes de ser efetiva, havia trabalhado em muitas outras fábricas e, em relação a uma dessas, narra:

Fui pra fábrica do [...], me estressei com o encarregado e tive que sair... o homem gritou comigo, o encarregado, e eu não aguentei. Ele quis me chamar, se alterar, porque eu passei mal e fui no banheiro. E eu lá ia pedir ordem pra alguém... aí eu cheguei de volta, e ele disse, o que tu tá pensando. Daí já atirei um pêssego e fui saindo, já fui saindo, ficar naquele lugar sabe lá judas a onde, sem hora pra voltar, sem nada, sou atrevida mesmo (R.O.).

Depois de entrar na última fábrica em que trabalhou, quando foi fazer parte do sindicato, sua primeira participação em mobilização deu-se na própria empresa devido a atrasos no pagamento de salários. Desde que foi demitida, quando alegaram redução de custos, descartou a possibilidade de tentar conseguir emprego lá outra vez: “Se aquele velho [encarregado] me enxerga lá, é capaz de ter uma crise de nervos. É capaz de me olhar e cair estaqueado o velho, ele tinha um medo de mim que era a coisa mais séria” (R.O.). Ela diz que brigou muitas vezes com o encarregado e o gerente porque, por exemplo, eles queriam que as pessoas trabalhassem até as 23h na véspera de Natal e Ano Novo: “Eu disse, eu não venho trabalhar, eu não acredito que ninguém tenha família. Como é que ia sair onze horas da noite... fizeram uma votação e o pessoal acabou trocando pra trabalhar no outro dia” (R.O.). Em sua opinião, falta união entre os trabalhadores, eles reclamam, mas não procuram uma forma de tentar resolver os problemas, temem perder o emprego ou receber alguma advertência. Geralmente os trabalhadores

não querem fazer horas extras, mas a empresa exige e as pessoas pensam que são obrigadas a aceitar. Certa vez,

o encarregado disse que não podia ir embora porque ainda não tinha terminado o pêssego. Eu disse, eu sei que não terminou, mas hoje eu vou me embora mais cedo, eu tenho compromisso [ia viajar com sua mãe]... às vezes ele pegava as mulheres lá no relógio e fazia dar de volta, porque as mulheres às vezes queriam fugir, ir embora mais cedo. Ele cansou de pegar pelo braço e levar de volta pro setor. Eu dizia, o dia que ele fizer isso aí comigo, vai fazer uma vez só (R.O.).

Ela ainda relata que, em uma ocasião, o controle de qualidade encontrou um fio de cabelo na ervilha e fez um “escândalo”, mas o mesmo não acontece quando a falta de higiene é em relação aos alimentos dos trabalhadores. Então questionou a chefe do controle de qualidade:

Engraçado, por causa de um fio de cabelo fizeram um fiasco, chamaram a empresa toda por causa do fio de cabelo. Aí outro dia lá, eu disse pra [...], eu chamei ela no apito, porque ela era a chefe do controle, por causa de um fio de cabelo fizeram um fiasco, olha esse monte de mosca no pão que o pessoal vai tomar café. Ela disse, ah, isso acontece. Eu falei, ah, porque é no pão, se fosse numa lata de ervilha, se fosse uma coisa dentro da empresa, aí seria motivo pra chamar o batalhão inteiro, mas agora porque é no pão, é o pessoal que vai comer mesmo, tanto faz como tanto fez (R.O.).

Comenta que o pessoal pode até não discordar do que dizem as chefias, mas faz um monte de coisas em contraposição a elas. Os trabalhadores são proibidos de comer as frutas, por exemplo, mas ela e as colegas chegavam em casa e nem jantavam de tanta fruta que haviam comido, e ainda escolhiam as melhores. Acha muita graça da vez em que faltou luz e, quando a energia voltou, ninguém podia falar de tanta fruta que tinham colocado na boca. Ela nem pensa em inscrever-se novamente na fábrica que a demitiu. Disse que se o encarregado a visse, diria: “Tira essa nega daqui. Essa nega baderneira aqui não [risos]” (R.O.).

Os trabalhadores narram diversas situações nas quais aparece alguma forma de conflito que escapa ao regulamento. Em uma ocasião, *“um rapaz que trabalha na empilhadeira pegou gancho [“gancho” significa suspensão], ele entrou bêbado... entrou na câmara fria para pegar uns palettes e não conseguiu sair... mandaram ele embora”* (Efetiva. R.O.). Conforme outra efetiva da mesma empresa, a pressão dos encarregados sobre os trabalhadores nem sempre funciona:

Tem uma turma lá que eles não conseguiram, tiveram que botar pra rua porque não conseguiram, as gurias eram terríveis... umas não fazem a produção, outras começam a brincar, a dar risada, e lá dentro, lá na produção não pode isso aí, não pode conversar, lá na produção não pode nada, é trabalhar e trabalha (R.O.).

Os encarregados controlam o uso dos banheiros, mas *“tinha aquelas que iam pro banheiro e sumiam, ficavam fumando, tirando um ronco, descansando”* (R.O.). Quando há trabalho no turno da noite, alguns se escondem para dormir nos bancos dos vestiários. A efetiva nos conta que, há alguns meses, um grupo se juntou e foi falar com o gerente para pedir aumento salarial, e depois de muita insistência conseguiram, agora outros estão querendo fazer o mesmo. Às vezes o pessoal discorda de alguma coisa e vai reclamar direto ao gerente. Ela mesma foi questionar o fato de a empresa estar ajudando a organizar um chá de fralda e não ter incluído uma grávida negra na lista de convite. Falou com o gerente, e ele mandou arrumar a lista.

As questões relativas ao excesso de jornada estão entre as que mais provocam a manifestação dos trabalhadores. Uma das safristas, de uma empresa da Zona Rural, narrou-nos uma situação na qual um trabalhador brigou com o encarregado porque não queria fazer horas extras e acabou sendo agredido:

Os homens que reagem, eles botam pra rua... ano retrasado o encarregado mandou fazer horas, mandou fazer umas coisas, ele não fez, os outros agarraram, e o encarregado deu um soco no olho do cara. Machucaram o olho dele. O

cara deu parte dele, mas é assim, ele faz e acontece, e o patrão paga tudo pra ele quando colocam ele na justiça, por isso não acontece nada pra ele (R.O.).

A safrista conta que o pessoal já pensou em reunir-se para “dar uma surra” no encarregado, ficaram furiosos certo dia em que ele mandou algumas mulheres tomarem remédios vencidos. Segundo ela, “quem arruma outro serviço não vai mais pra lá... trabalho só para assinar a carteira, pra receber o PIS, pra não deixar caducar, né?” (R.O.). Quando o pessoal contesta alguma coisa, eles ameaçam com demissão: “O pessoal era pra se reunir e não entrar na fábrica, né? Mas não pode fazer, se faz vai pra rua” (R.O.). Segundo a safrista, não adianta reclamar para o sindicato dos trabalhadores porque o dono da empresa é presidente do sindicato patronal. O Sticap praticamente não aparece na fábrica, os sindicalistas vão a outras e nessa não. Nunca houve greve, nem mobilização, “fica tudo no faz de conta, como se não tivesse acontecendo nada” (R.O.). Afirma que é o pior lugar em que já trabalhou, acha longe e tem de acordar muito cedo.

Tem umas que dormem na esteira, e tem que tirar elas pra elas não se machucar... é, a gente dorme de pé. Quando ele vem, eles dão cada grito... quando ele não tá ali perto, a gente conversa para se distrair. Quando ele vem é trabalhando, ele não gosta que converse. Mas se a gente tá sempre de cabeça baixa a gente dorme (R.O.).

A empresa também não permite que os trabalhadores comam dentro da fábrica: “Comer não pode, mas escondido pode. Tem muita gente que põe o papel de bala junto com os pêssegos, botavam o papelzinho na correia” (R.O.). Ela diz que, quando os encarregados não estão olhando, o pessoal faz de tudo para contrariar. Em outras fábricas é a mesma coisa: “Na do Capão do Leão até calcinha as mulheres botavam dentro da lata, chiclete, calcinha, é uma nojeira a fábrica do Capão do Leão, o pessoal faz por gosto” (R.O.).

Uma safrista dessa fábrica, à qual a trabalhadora se referiu, diz que há vezes em que “as coisas que os encarregados dizem entram num ou-

vido e sai no outro" (R.O.). Quanto à questão do uso do banheiro, por exemplo, ele afirma que "tem pessoas que somando a semana chega dar um dia no banheiro" (R.O.). As trabalhadoras

às vezes deixam passar pêssego sujo, verde, com caroço... às vezes deixam passar porque não veem, às vezes porque não querem limpar... tão ali conversando, o pêssego vai passando, e elas não tão nem aí... fazem colocar aquela coisa no ouvido pra ver se evitam um pouco a conversa, mas não adianta muito... tem umas que puxam a touca e fazem de conta que tão usando o aparelho do ouvido (R.O.).

De acordo com essa safrista, as trabalhadoras agem desse modo por "birra" com o encarregado, e com a mulher que limpa os banheiros porque é ela quem controla o tempo: "Fazem nojeira, fazem de propósito, passam até fezes na parede... na hora das palestras eles falam pra não fazer, mas não adianta, fazem mais ainda. O pessoal também larga papel no chão... cai cabelo, chiclete, seguido cai coisa naquelas esteiras. O pessoal vai largando de propósito" (R.O.). No trabalho, durante as safras são frequentes os atos de agressividade dos encarregados: "Um encarregado agrediu uma funcionária, pegou ela pelo braço, sacudiu e ela caiu... não tava rendendo, foi falar com ela, ela respondeu, ele não gostou. Ela pediu as contas, e disse que ia colocar na justiça... ele não precisava ter feito isso tudo" (R.O.). Segundo essa última trabalhadora, os encarregados costumam ser menos rigorosos com as safristas pelas quais têm interesse. Presenciou situações de encarregado dando "cantadas" nas mulheres, mas também de "gurias que se atiram pro gerente" (R.O.). Quando as chefias estão interessadas nas safristas, as encaminham para as ocupações menos cansativas.

Para as trabalhadoras, a obrigação de trabalhar aos domingos parece não ser bem-vinda, gerando alguns "transtornos para as empresas". Uma safrista conta-nos que certa vez aceitou ir no domingo, mas acabou não dando certo: "Um domingo só que eu fui, aí me arrependi, e não fui mais... o dia que eu fui no domingo, daí na segunda-feira eu

faltei” (R.O.). Ela afirma que a fadiga no trabalho às vezes é descontraída por um momento ou outro entre as colegas:

Eu e as gurias, a gente pega pêssego, abrimos latas, comemos, só entre nós ali, mas nunca chegaram a descobrir... o pessoal fica light, não vi nada, não sei de nada... só cuida para ele não ver a gente. Pegamos uma lata e abrimos, pêssego, figo, trabalhando e comendo. Eles não te dão nada. Quê! Tem que roubar! Eles não te dão nada, nada, então tu acabas sempre fazendo isso, aí a gente pede pra um colega lá, e ele abre, consegue abrir com a faquinha (R.O.).

A trabalhadora fala que o pessoal faz isso porque a fábrica exige demais e não dá nada em troca: “Eles só pensam neles, eles têm que ver se o troço tá dando pra eles, se não tiver dando pra eles tá tudo ruim, mas fazer o quê?... eu acho que tudo que é fábrica é assim” (R.O.). No ano passado terminou a safra pensando “se Deus quiser não vou mais precisar trabalhar na fábrica” (R.O.), mas como não apareceu outro trabalho, acha que vai alistar-se novamente.

Não apenas com os encarregados, mas também com os proprietários ocorrem situações conflituosas. Segundo o caldeirista,

um empregado xingou o patrão ano passado. O cara voltou do café e foi se esconder porque tinha caminhão pra descarregar. Aí o patrão vinha vindo e perguntou pra ele, mas tche, quantas horas tu vai tirar de café? E ele mandou o patrão longe. Daí ele não falou nada, mas no final do dia o nome dele tava lá pra ele ir embora (R.O.).

Nessa última safra,

tinha gente que pra ir embora mais cedo, olhavam pro lado, o encarregado não tava presente, botavam o pêssego com as mãos dentro da caixa do lixo. Houve muita perda, botavam fora pra não limpar, pra poder ir embora mais rápido (R.O.).

Por vezes as atitudes das chefias acabam sendo motivo para iro-

nias, os trabalhadores inventam apelidos e fazem piadas com a figura delas. Uma das safristas conta que as mulheres fizeram uma música chamando o “*encarregado brigão de dragão*”, e quando ele se aproxima todas começam a rir. Às vezes, ele pergunta por que estão rindo, então inventam uma desculpa qualquer. Outra trabalhadora narra: “*Se a pessoa tivesse meio lenta no serviço, ele gritava, mandava andar rápido... a gente apelidou ele de Chuck, porque ele mandava a gente mexer com a faca... mandava a gente acelerar, e a gente por birra fazia o contrário*” (R.O.)²⁷. Ela pensa que os trabalhadores não deveriam aceitar essa falta de educação dos encarregados, mas “*ficam com medo de ir pra rua... se todo mundo se reunisse e fosse reclamar, mas não, vão uns e os outros ficam com medo*” (R.O.).

Em pesquisa que realizamos anteriormente com trabalhadores de uma única fábrica desse setor, encontramos narrativas semelhantes (Ferreira, 2005). Nessa empresa, os trabalhadores haviam apelidado o gerente, um ex-militar, de “*nazista*”, pois tratava os empregados de modo bastante autoritário. Um dos trabalhadores, com que conversamos na época, contou-nos o caso de um safrista que jogou pêssego na cabeça do encarregado porque esse o mandou, grosseiramente, acelerar o serviço.

O encarregado que então entrevistamos narrou que um grupo de trabalhadores escreveu o nome de um colega em um pêssego para brincar quando a fruta chegasse à parte da esteira onde ele estava. Quando viu, o colega quis saber quem havia feito aquilo, todos assumiram a culpa e o caso se encerrou ali mesmo. As safristas contaram-nos que costumavam esconder bolachas entre as caixas de pêssego para comer enquanto trabalhavam. Depois que a empresa adotou as Boas Práticas de Fabricação (BPF), proibiu alimentos dentro da fábrica. Certa vez, um efetivo atravessou a fábrica com um cachorro-quente

²⁷ O boneco Chuck é personagem do filme de Tom Holland *Brinquedo assassino* (1988). Um assaltante morto em um assalto encarna no corpo do boneco dado de presente a um menino. O brinquedo ganha vida e mata muitas pessoas com uma faca.

dentro de um cano de PVC para dar a uma safrista. Elas costumavam esconder balas, chicletes e salgadinhos nos bolsos. Também escondiam as pulseiras debaixo da luva, os brincos por baixo da touca, colocavam batom fraquinho e outros adereços que não deixavam de usar, mesmo que o controle de qualidade impusesse as chamadas “Boas Práticas”. Uma trabalhadora relatou-nos, naquela ocasião, que ela e outras colegas davam “*graças a Deus quando uma máquina estraga*” (R.O.), outras fingiam desmaios porque somente assim podiam descansar. Invariavelmente, todos achavam insuportável a fadiga dos meses de verão dentro da fábrica. Em um dos relatos, os membros de uma família foram advertidos porque se escondiam para dormir nos banheiros, no turno da noite, e todos se desentenderam com o encarregado, ameaçando bater nele.

Naqueles relatos, eram recorrentes também os casos de trabalhadoras que saíam para festas à noite e no outro dia estavam dormindo em pé à beira da esteira. Outros registravam casos de colegas que foram pegos tendo relações sexuais no pátio da empresa, situações comuns nessas fábricas quando, no verão, segundo os homens que trabalham no setor, começa a “*safra das mulheres*”. Os trabalhadores, muitos deles vizinhos – porque essa empresa contratava principalmente as pessoas de um bairro da periferia de Pelotas –, soltavam o trabalho e às vezes iam para algum bar ou se reuniam no *trailer* em frente à empresa, até o gerente proibir a proprietária de vender bebidas alcoólicas. Na safra, quando o encarregado não estivesse por perto, durante o trabalho combinavam-se várias festas, motivo das conversas no dia seguinte. Mas muitos sofrimentos também nos foram narrados. Uma das trabalhadoras, por exemplo, expressou uma indignação imensurável ao contar que perdeu seu nenê recém-nascido, atribuindo o fato à proximidade com a soda cáustica dentro da empresa enquanto estava grávida. Houve também o caso de uma trabalhadora negra que nos disse ter sido discriminada por um encarregado, que fez com que ela tirasse sua pulseira, uma proteção espiritual de orixá, enquanto outras trabalhadoras usavam adereços sem que ele proibisse. Essa trabalha-

dora, safrista por 12 anos nessa empresa, afirmou-nos que quando a demitiram, estava perdendo parte da voz em função de uma alergia na garganta provocada pela soda.

Conforme a pesquisa realizada anteriormente, assim como nesta, nem todos os trabalhadores representam positivamente as formas de “sabotagem”, ironias e brincadeiras. Muitas vezes as reprovam, mesmo que no momento seguinte aceitem aquilo que criticaram. Uma das trabalhadoras de Morro Redondo que entrevistamos em meados de 2007, por exemplo, critica as pessoas que não se dedicam às tarefas: *“Eles têm a fruta, eles precisam da pessoa. O que adianta eles contratar uma pessoa pra trabalhar se ela não quer trabalhar? Se te pegam pra trabalhar é pra trabalhar”* (Ex-efetiva. R.O.). Segundo ela, há trabalhadores que vão para a fábrica e não dão rendimento, faltam nas segundas-feiras e colocam atestados falsos. Se não tem um controle da parte dos encarregados, *“a pessoa fica a manhã inteira limpando uma bacia, enquanto tem outros que limpam dez”* (R.O.). Na mesma fábrica, outra trabalhadora critica um rapaz que foi trabalhar alcoolizado, deixou queimar mais de 70 quilos de figo e muitos sacos de açúcar, o doce teve que ir todo fora. *“Quando ele retornou no serviço, mostraram o figo pra ele, e botaram ele pra rua. Mas foi por uma justa causa, uma porque que ele errou, e outra, tava com a garrafa junto, tomando no serviço”* (Ex-efetiva. R.O.). Ela acha que esse tipo de comportamento vai de encontro ao que a empresa espera: *“Eles dizem na palestra que a gente tem que fazer de tudo pra render a produção... tu tem que mostrar que tu quer que a firma levante, e não que ela despenque”* (R.O.).

Nessa mesma direção, o descarregador de caminhão também critica os trabalhadores que não dão rendimento e justifica por que os encarregados precisam pressioná-los:

Eles dão um papel para as pessoas com as normas da firma, o pessoal fala quando não gosta de alguma coisa, mas não adianta. Sempre tem os que reclamam, mas não adianta,

sabe que é aquilo ali, é a norma da firma, pra isso que eles precisam do funcionário, dentro daquele contrato ali. Mas a fruta não pode perder tempo, é o mesmo que a carne no frigorífico, estraga rápido... se o cara tá direitinho eles não incomodam ninguém, se não tá cumprindo as normas da firma eles têm que reclamar também... tem gente que bota ali num setor, e quando vê já tá lá num outro, aí tem que botar pra rua mesmo, o cara não quer trabalhar e começa a caminhar (R.O.).

Em relatos como esses percebe-se a polifonia do discurso entre os trabalhadores. Uns acham que é preciso sabotar, “roubar” porque a empresa exige e não dá a contrapartida aos trabalhadores. Outros criticam os comportamentos “desordeiros” e justificam a necessidade de controle das chefias. Mas em todos eles a forma de narrar as condições de trabalho é semelhante e, no interior das empresas, todos relataram situações nas quais foram atores de alguma prática de contestação. Nessas, diferentemente dos discursos que explicitaram, indicaram posturas de inconformidade com as lógicas da empresa, além de concordarem com as mobilizações e greves do sindicato.

O sindicato na concepção dos trabalhadores

O sindicato dos trabalhadores é visto por alguns como uma instituição importante e, por outros, com certa indiferença porque pensam que sua atuação não muda muito as coisas. A trabalhadora que durante um ano foi sindicalista pondera: “Quando tu tá de fora do sindicato, tu acha que é uma coisa, depois que tu entra, tu vê que a coisa é bem diferente. Nem todas as coisas que são reclamadas é conseguida, uma porque o pessoal não colabora, e outra porque a pressão é grande” (R.O.). Algumas vezes tentou convencer o pessoal a se associar, mas a maioria não se interessou – temem a demissão porque a empresa não aceita participação sindical. Uma trabalhadora efetiva conta-nos que há alguns meses está se aproximando do sindicato, participando do grupo da LER, e a partir de então os encarregados começaram a tratá-la de

forma mais "fria". Ela relata que a greve ocorrida na empresa no início de 2007, em função da perda do direito ao adicional de insalubridade, foi decidida pelos trabalhadores e o pessoal ligou solicitando a presença do sindicato.

A maioria ficou na rua, não quiseram entrar... depois teve demissão, pegam no pé depois, e é fogo. Ter que aguentar ali, bah! Fizeram as pessoas até pedirem as contas... quem tá lá há muito tempo sabe tudo desde o início da fábrica, toda história da fábrica, e esse chefe não quer isso aí. Ele quer trabalhar de um jeito, e a maioria do pessoal não aceita como ele quer, aí eles querem produção, produção, o pessoal não quer fazer (Efetiva. R.O.).

Para uma safrista de uma fábrica da Zona Rural,

o sindicato tinha que ir lá, dá em cima deles. Onde já se viu, as pessoas trabalham e eles tratam as pessoas tipo animal, e ninguém faz nada, tinha que ir lá o sindicato. O que eles fazem lá, quem nunca trabalhou se apavora. O pessoal diz que se chamar o sindicato, o velho é uma coisa do sindicato, não vai deixar eles irem. O sindicato tinha que ir lá, né?... as coisas que acontece lá o sindicato não fica sabendo, não tão nem aí (R.O.).

Ela afirma que o jornal do Sticap nada fala sobre essa fábrica, denuncia outras, mas essa não²⁸.

Uma das trabalhadoras de Morro Redondo conta que, em 2006, uns quantos foram demitidos e não receberam seus direitos:

A gente foi procurar o sindicato, não é justo, né? Trabalhar e depois eles não pagarem, porque se tu tá ali é porque tu precisa, tu trabalha, faz o serviço direito, e na hora de pagar eles não querem. Daí eu procurei o sindicato, e tô recebendo agora... qualquer coisa que tu chama o sindicato eles vêm (R.O.).

²⁸ Na pesquisa que fizemos no jornal Nossa Luta de 2000 para cá, também, não encontramos denúncias feitas contra essa empresa.

Certa vez, quando já fazia dois anos que a empresa estava com o salário atrasado, realizaram uma mobilização na frente da fábrica. Algumas pessoas participaram, outros nem apareceram. Ela não esteve junto aos sindicalistas, mas apoiou e concordou com a manifestação:

Se não fizerem alguma coisa os donos vão fazer o que querem e o que não querem, e os trabalhadores vão simplesmente trabalhar, baixar a cabeça e aceitar o que eles determinam, acho que não é assim. A gente tem os deveres, mas também tem nossos direitos. De repente, eu e ela decidimos que vamos fazer uma mobilização, o que acontece? Vão nos demitir e vai ficar tudo na mesma coisa. Como o sindicato, eles são mais fortes, eu acho que eles têm que vir pra defender os trabalhadores (Ex-efetiva. R.O.).

Nessa mesma fábrica, outra trabalhadora mencionou uma mobilização anterior porque a empresa não havia pago o adicional de insalubridade. Por esse motivo algumas pessoas entraram na justiça e outras fizeram acordo:

A gente fez acordo numa reunião com o patrão, e a gente tá recebendo. Tem muita gente que colocou na justiça, mas eu e minhas colegas não, nós fizemos acordo. O seu [...] disse pra nós, pra não sujar o nome de vocês, eu faço um acordo, eu dou mil reais pra vocês, e faço parcelado em três vezes. Foi onde nós aceitamos (Ex-efetiva. R.O.).

Os que recorreram à ação judicial mais de trinta pessoas chegaram a receber cerca de R\$ 2.000, o dobro daqueles que negociaram. Em relação à paralisação mencionada em função dos atrasos dos salários, a trabalhadora anteriormente citada conta que, quando estava saindo de casa, telefonaram do escritório da firma avisando que não fosse trabalhar porque o sindicato não deixaria entrar. A empresa ligou para a maioria das pessoas a fim de evitar que o pessoal chegasse e ficasse junto do sindicato. Ela foi até uma parte do caminho, apenas para ver de longe:

Nós vimos aquela multidão, até carreteiro eles fizeram lá na frente. Eles queriam que todos funcionários fossem, mas

quando a gente viu aquilo ali nós demos de volta... não é por não concordar, mas é que o nome da gente fica falado, fulano tava lá, e sai tudo no jornal, colocam depoimento. A minha turma não foi, nós pegamos e demos tudo de volta... o chefe tava ali e tava vendo tudo (Ex-efetiva. R.O.).

A entrevistada afirma ainda que não participa do sindicato nem das mobilizações, no entanto acha que essa organização é importante:

Por um lado eu acho bom, eles têm que tá em cima, porque se não fosse o sindicato, a gente não tinha nem bebedouro na firma, a gente ia tomar água direto das torneiras. Antes tu não tinha copo, tinha que tá botando a boca de baixo da torneira... colocaram porque eles estavam em cima disso aí, isso aí eu acho justo (R.O.).

O caldeirista com quem conversamos fez duras críticas ao Sticap:

Eu já fui a muitas assembleias do sindicato, mas acho que o sindicato esquece das indústrias pequenas, eles dão mais atenção pras indústrias maiores... o sindicato só aparece quando é eleições deles, para eles continuarem no mandato, se não, eles se lembram muito pouco da [...] também, eles vêm no dia que tem que pegar o desconto (R.O.).

Ele justifica que os trabalhadores não se interessam pelo sindicato porque esse não dá atenção para a situação dos empregados, "o pessoal se sente meio abandonado por eles e ninguém procura" (R.O.). Ele acha que essa instituição falha ao não pressionar devidamente as empresas para que cumpram seus deveres. Conta sobre um colega que teve problemas de saúde e foi demitido: "Fez uma operação, teve encostado, era efetivo, voltou para a firma e botaram prévio nele. Cadê aquela estabilidade de um ano que o efetivo tinha?... e o nosso sindicato o que faz? Mudou o regulamento, ou o sindicato não tá cumprindo" (R.O.).

A concepção dos trabalhadores sobre o sindicato é bastante variada e, exceto a ex-sindicalista, poucos participaram ativamente da instituição. Alguns dizem temer a perda da vaga, outros não vem muito sen-

tido em se envolverem, embora a maioria tenha manifestado opinião de que o Sticap precisaria interceder e pressionar mais as empresas para que mudem as condições e as relações de trabalho.

Sentidos da reestruturação produtiva para os trabalhadores das conservas: conformidade e recusa frente às velhas/novas práticas empresariais

Reestruturação produtiva: novas/velhas práticas relacionadas aos trabalhadores

A análise do setor conserveiro da região Sul torna-se mais rica quando feita de forma abrangente, incluindo os diferentes elos da cadeia. A pertinência de estudar determinado ramo produtivo procurando suas diferentes interfaces, é colocada por Abramo (1999, p. 6), que defende a importância de pensarmos a cadeia produtiva com foco especialmente sobre o trabalho, evitando-se que esse seja obscurecido pelo deslocamento da ênfase na empresa. As falas que encontramos no percurso da pesquisa, sejam as das instituições envolvidas com o setor ou os relatos empresariais, praticamente não fazem referência aos trabalhadores da indústria – a atenção é colocada na relação entre empresas e produtores rurais e dessas com os consumidores, e o mundo interno da produção permanece invisível. Até mesmo em pesquisas acadêmicas os trabalhadores fabris quase não figuram nas preocupações, como notamos, por exemplo, em Decker (2006), Zerbielli (2005) e Tavares (2000).

Essa invisibilidade do trabalho é criticada por Lautier (2000, p. 20), para quem tem havido uma despolitização do tema empresa. Fala-se em cadeia produtiva, estratégias empresariais, mas quase não se discute mais as relações de dominação e exploração. No setor conserveiro, algumas interpretações que afirmam ser o setor “atrasado”, “igual ao que era há 30, 40 anos atrás” (Supervisora do Sebrae. R.O), parecem expressar um dos efeitos dessa invisibilidade. Ao não focalizarem os tra-

balhadores e o interior das empresas, deixam de reconhecer as profundas alterações pelas quais o setor passou nos últimos anos, destacadas o tempo todo por sindicalistas e trabalhadores. Diante da redução do número de fábricas e de funcionários, e ao mesmo tempo um intenso aumento de produtividade, é difícil não perceber que as mudanças dos anos 1990, conhecidas na sociologia por “reestruturação produtiva”, também tocaram esse setor.

Na concepção de Harvey (1992), focalizando essencialmente o trabalho, as empresas respondem à crise de acumulação apelando para a flexibilização do mercado de trabalho, o controle, a repressão, busca pela cooperação, mobilização de sentimentos e conhecimentos dos trabalhadores. Na prática, “flexibilizar”, para o autor, quase sempre se traduz em desemprego, trabalho parcial, temporário e retrocesso sindical. No setor que estudamos, tais características já estavam presentes antes mesmo de se tornarem uma questão ampliada a vários ramos produtivos no Brasil. No entanto, desde os anos 1990 o segmento tem se dedicado mais à industrialização exclusiva do pêssego, muitas empresas encerraram as demais linhas de produção. Uma opção vinculada ao refluxo dessas demais atividades, mas também à possibilidade de contar com uma ainda maior flexibilidade do mercado de trabalho. Produzindo apenas na safra, lançam mão de contratos de poucos meses, os trabalhadores são facilmente demitidos e recontratados sem aviso prévio, férias e seguro-desemprego. Eles recebem o menor piso da categoria da alimentação, trabalhando num ritmo acelerado e com altas jornadas de trabalho, sem a necessidade de grandes investimentos em formas de organização. As precariedades das condições de trabalho são toleradas em função de ser um emprego temporário – como nos diz uma safrista, *“a gente aguenta porque é safra”* (R.O.). Portanto, se a sazonalidade é uma decorrência da produção agrícola e do encerramento de algumas linhas de produção, também parece ser uma escolha empresarial.

Em relação às questões levantadas por Harvey (1992), diríamos que também nas conservas houve uma resposta à “crise”, flexibilizan-

do-se ainda mais suas relações de trabalho, mas sem se verificar uma preocupação gestorial em apropriar-se dos saberes dos trabalhadores, como o autor coloca. Ocorre uma busca pela colaboração, sim, mas muito mais no sentido de uma cooperação “forçada”, como vimos nas situações repressivas que envolvem os trabalhadores, indo de xingamentos à violência física. O que nos remete aos “métodos autoritários característicos de uma fábrica fordista” (Antunes, 2004, p. 208), que prioriza o “controle coercitivo” (Tragtenberg, 1985) em detrimento não apenas das técnicas de consentimento toyotistas, mas distante mesmo daquelas formas de persuasão propostas pela Escola das Relações Humanas, que defendia a “racionalização dos fatores humanos” (Sainsaulieu; Kirschner, 2006).

Essas formas repressivas, para Bernardo (1991), são manifestações das lutas no espaço da produção, conflitos que irão motivar a incorporação de novas tecnologias e formas organizacionais. Segundo o autor, quanto maior a produtividade das empresas, maiores são as possibilidades de os capitalistas fazerem concessões aos trabalhadores. Essa necessidade de adotar equipamentos que aumentem a produtividade, “reduzindo a dependência do trabalho humano, imprevisível e perturbador” (Cattani, 1995, p. 15), é posta por mais de um dos industriais que entrevistamos. Enquanto não incorporam mais tecnologias, continuam vulneráveis aos trabalhadores que “fingem” estar trabalhando, como nos disse um dos empresários, ou que sabotam a produção, como os vários exemplos no relato do ex-industrial que contatamos. No que se refere às formas de controle do trabalho, percebe-se um sistema de cooperação entre os empresários (Bernardo, 1991, p. 166). Logo que uma das empresas adotou, por exemplo, um sistema de crachás eletrônicos para regulação do tempo de permanência dos trabalhadores no banheiro, outras também o fizeram. Também nas Boas Práticas de Fabricação, hoje adotadas por praticamente todas, nota-se uma semelhança no tratamento dispensado aos trabalhadores. No entanto, diferentemente do que previa Bernardo (1991), o aumento da produtividade, no caso desse setor, não resultou em maiores concessões aos empregados. Ao

contrário, elementos singelos, porém valorizados por eles, como as doações das empresas sejam elas de frutas, compotas, cestas de final de ano ou festas foram reduzidas ou deixaram de existir em várias fábricas. Sem contar em termos de direito, que o auxílio-creche, por exemplo, foi uma das cláusulas perdidas no dissídio coletivo, assim como o adicional de insalubridade em várias das empresas, mesmo quando as condições de trabalho não tenham sido alteradas, como indicaram sindicalistas e trabalhadores²⁹.

Para Bernardo (2004), a adoção de novas tecnologias e formas organizacionais, nesses últimos anos, resultou das lutas dos trabalhadores na década de 1970, quando esses travaram greves e conflitos cotidianos expressos em absenteísmo, atrasos, produtos defeituosos e sabotagens. Considerando a análise do autor, pontuamos que nas conservas as mobilizações coletivas sempre foram consideradas menos expressivas quando comparadas a outras categorias representadas pelo Sticap. Os sindicalistas avaliam que por serem safristas e predominantemente mulheres, a organização desses trabalhadores é mais difícil. Terminada a safra, a maioria afasta-se totalmente do sindicato e, no caso das mulheres, elas se envolvem com tarefas relacionadas à atividade doméstica, o que reduz ainda mais a possibilidade de interação. No entanto, as lutas cotidianas parecem ter sido uma forma mais comum de manifestação desde os anos 1970. Na própria fala do ex-industrial e de outros empresários que entrevistamos, vimos que as sabotagens realmente criavam problemas para as empresas, como máquinas estragadas propositalmente, perda de frutas, parafusos postos dentro das latas etc. Como a forma de produção ainda tem muitas características semelhantes ao modelo taylorista-fordista, as formas de conflito travadas pelos trabalhadores também parecem, em alguns momentos, assumir semelhança com as práticas antagônicas dos anos 1970 de que fala Bernardo (2004).

Nesse setor, diferentemente do que o autor diz ter acontecido em outros ramos, parece não ter ocorrido nada no sentido de dispersar os

²⁹ Informação com base na análise das convenções coletivas de 1999 a 2006.

trabalhadores e, ainda, da apropriação dos seus conhecimentos, pois a noção de explorar a capacidade cognitiva dos funcionários não aparece nos relatos empresariais. No caso dos locais de produção, apenas diminuiu o número de pessoas porque os empregos foram reduzidos, mas as grandes unidades produtivas continuam concentrando muitos trabalhadores no mesmo espaço. Nesses aspectos, não é possível verificar grandes alterações. O evento realmente novo no setor está no grande aumento da produtividade com redução de trabalhadores. E também em sintonia com o que há de mais novo e moderno em diferentes partes do mundo, verifica-se o fato de as instituições relacionadas ao setor produzirem muito mais conhecimento do que anteriormente, como vimos nas pesquisas sobre rastreabilidade, Produção Integrada, Indicação Geográfica, além da própria incorporação das BPF, e alguns passos em direção à adoção do modelo de gestão APPCC. Quer dizer, naquilo que não se refere diretamente à força de trabalho, a não ser como negação, o setor tem sido bastante inovador, absorvendo modelos tecnológicos e de gestão internacionais, mudanças muitas vezes motivadas por essa necessidade de “recuperação das lutas” (Bernardo, 1991), mecanismo que procura reduzir as chances de tensões com a mão de obra.

No que diz respeito à força de trabalho, Bernardo (2004) indica que a precarização está introduzindo componentes da “mais-valia absoluta” nas formas mais desenvolvidas de “mais-valia relativa”, ou como diz Alves (2005, p. 270), o surgimento dos “subproletários tardios” está levando a rupturas no interior do próprio polo moderno da classe trabalhadora. Poderíamos dizer que, ao contrário de um setor como o conserveiro superar as marcas da precarização, que como vimos incluem desde as altas jornadas, a informalidade, instabilidade, trabalho temporário, tratamento repressivo de chefias, com postura de capatazes dos primórdios da Revolução Industrial, alguns trabalhadores dos segmentos de ponta da economia é que acabam sendo precarizados, aproximando-se das características de um setor como o das conservas – desde sempre “flexíveis” no que se refere à força de trabalho. Ou seja, como afirma Toledo (1997), a polarização entre empresas modernas e

outras mais “atrasadas” não se traduz em polarização da classe trabalhadora. A precarização pela qual passaram alguns setores, como indica a bibliografia sobre o setor automobilístico (Ramalho, 2004) e o petroquímico (Guimarães, 2004), já era uma realidade no polo conserveiro. Conforme Leite (2004), depois da abertura dos mercados nacionais em fins de 1980, multiplicam-se as formas de trabalho temporário, *part-time* e instáveis, situações há décadas conhecidas nas conservas que, em vez de marginais ao desenvolvimento desse setor, são intrínsecas a ele, mas que, assim como no setor têxtil estudado pela autora, assumem novas características que acompanham a atual globalização.

Conforme Antunes (2006), no início dos anos 1990, as empresas responderam à concorrência internacional, aos avanços do “novo sindicalismo” e aos conflitos no local de trabalho, reestruturando a produção com foco na redução de custos com força de trabalho e busca por maior produtividade. Entre as novas dinâmicas incorporaram, por exemplo, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), como forma de incentivar o rendimento dos trabalhadores. As conservas já chegaram a empregar cerca 17 mil pessoas na década de 1980, hoje empregam em torno de 3 mil trabalhadores, uma grande redução de custos com a força de trabalho sem que tenha reduzido a produtividade – ao contrário, o máximo que se produziu na década de 1980, com 40 empresas em funcionamento, foram 48 milhões de latas de compotas de pêsego por safra, e hoje 12 empresas produzem mais de 50 milhões de latas. Em uma das empresas, no sentido indicado por Antunes (2006), a PLR e a ênfase no “trabalho em equipe”, o que há de mais contemporâneo em termos de gestão com vistas ao controle e cumplicidade junto à força de trabalho, foram adotadas para os efetivos. Assim, embora tenhamos sugerido que muitas características desse setor remetem-nos às formas fordistas-tayloristas, também se percebe as marcas dos novos tempos, tanto em termos organizacionais como nas tecnologias automatizadas e terceirizações, indicando uma “mescla” entre o “fordismo periférico brasileiro e as novas formas de acumulação flexível” (Antunes, 2006, p. 19).

Na visão de Mattoso (1995), as inovações adotadas pelos capitalistas estão sempre em oposição aos trabalhadores, além disso, os capitalistas tendem a responsabilizá-los pelos custos elevados das empresas, apontando obstáculos à competição supostamente gerados pelos instrumentos regulatórios (Mattoso, 1995, p. 57) – quem tem direito trabalhista será acusado de ter privilégio (Castro e Dedecca, 1998). Cardoso (2004) questiona a justificativa de que a legislação brasileira seja rígida, desfavorecendo a eficiência, pois de fato verifica-se que o mercado de trabalho nacional é um dos mais flexíveis. Esse discurso contra os instrumentos regulatórios é o mesmo que geralmente relaciona o desemprego à falta de qualificação daqueles que não possuem “empregabilidade”, uma versão contemporânea da ética do trabalho, mas agora sem trabalho, a retórica neoliberal de que nos fala Soledad Gomes (2002), que individualiza a responsabilidade pelo “sucesso e fracasso”. O que os empresários em geral, e os das conservas em particular, estão defendendo é uma gestão ainda mais privada das relações de trabalho. Quando vimos no discurso de um dos proprietários, por exemplo, que os industriais não empregam mais porque a Constituição de 1988 inviabilizou a contratação da mão de obra, reconhecemos a presença ideológica desse discurso, assim como nos trechos em que os relatos dos industriais indicaram a necessidade de mais educação, aspecto que “melhorou”, nos últimos anos em função de o desemprego ter levado às fábricas pessoas com ensino médio. Os industriais valorizam essa escolaridade não pelos conhecimentos que possam trazer, mas porque “ficou mais fácil a comunicabilidade” (Empresário. R.O), destacando mais as habilidades sociocomportamentais dos trabalhadores do que seus saberes. Quando os trabalhadores nos afirmam que procuraram emprego nas conservas porque é uma das poucas alternativas para quem não estudou e tem uma idade avançada, isso nos remete à questão dessa responsabilização individual e da noção da incompetência pessoal, visão que, segundo Alves (2005), indica a capacidade que os valores empresariais possuem de disseminarem-se na sociedade, fazendo com que as condições de

vulnerabilidade a que estão expostos os sujeitos sejam atribuídas a limitações de ordem pessoal.

As lutas dos trabalhadores – desde práticas coletivas, como greves e conselhos, ou individualizadas, como o absenteísmo e a fuga do trabalho –, de acordo com Antunes (2005) levou o capital a reagir, manifestando seu intuito de retomar patamares de crescimento, mas excluindo as seguridades sociais, “desmantelando o compromisso keynesiano” (Mattoso, 1995) e desarticulando o “embrião de pacto fordista” de que nos fala Castro e Dedecca (1998, p. 17), mais ou menos existentes conforme o lugar e o setor produtivo. No caso das conservas, assim como em muitos outros setores, onde se torna distante falar em Estado de bem-estar social, nunca estendido à maioria dos trabalhadores, as seguridades sempre foram escassas em função da instabilidade da condição de safrista. Mesmo após meses atuando nas empresas, muitas vezes os trabalhadores continuam com o estatuto de safristais; em condições legais até seis meses, e em alguns casos que vimos ser denunciados saem da condição de safristais e continuam trabalhando o resto do ano sem carteira assinada, supostamente como “diaristas”. Os empresários do setor conserveiro, no sentido que indicam Antunes (2005) e Bernardo (2004), não puderam responder às rebeldias dos trabalhadores desregulamentando a esfera do trabalho muito além do que já estava. Essa já era instável e informalizada. O que puderam fazer foi intensificar esses aspectos, contando para isso com o largo desemprego que, como vimos, colocou boa parte dos trabalhadores sob o temor de perder a ocupação. Toledo (1997) também vai dizer, em relação à flexibilização do trabalho na América Latina, que as contratações não se flexibilizaram mais porque já eram por demais flexibilizadas, sendo o Estado um promotor permanente dessa desregulamentação. O que no caso das conservas, por exemplo, percebe-se nas medidas provisórias do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB), que formalizaram as práticas já existentes do banco de horas, legalizaram a Participação nos Lucros e Resultados e transformou em lei o contrato por safra. No sentido exposto na visão de Mattoso (1995, p. 10), diríamos que a op-

ção neoliberal levou a um agravamento ainda maior das já precárias condições de trabalho.

Observamos nesse setor, como sugere Tumolo (2002), heterogeneidades entre as empresas e no interior de cada uma. Elas possuem distintos portes, umas concentram a produção bem mais do que outras, há processos manuais convivendo ao lado dos maquinários automatizados, fichas que regulam o tempo de uso do banheiro coexistindo com crachás eletrônicos e, tratamento coercitivo dos trabalhadores junto a posturas mais consensuais. Essas empresas, como diria o autor, são capazes de combinar diferentes modelos, não há um único padrão produtivo e, sim, um único objetivo: a unidade dessa totalidade está na tentativa de intensificar a exploração da força de trabalho e atingir um novo patamar de acumulação. A busca por esse novo patamar de acumulação de capitais, na visão de Mészáros (2006, p. 32), tem levado a uma fase de “globalização do desemprego” que expulsa alguns e prolonga o tempo de trabalho para outros, à “ociosidade forçada” (Marx, 1998), de parte da classe trabalhadora em detrimento do excesso de trabalho de outra, cujo ritmo e intensidade remete à fase pretérita do capitalismo (Antunes, 2005, p. 17). As longas jornadas e o trabalho sem garantia e mal pago, indicam as tendências mais retrógradas de um tempo no qual, segundo Mészáros (2006), o capital já não tem mais interesse de fazer grandes concessões aos trabalhadores. Parece-nos que no setor que estudamos nunca houve muitas concessões, e as altas jornadas, a instabilidade e o trabalho mal pago não são novidades. Como vimos, esse setor cresceu e organizou-se dessa maneira, constituído por uma mão de obra predominantemente sazonal, de moradores da periferia da cidade ou do interior rural, facilmente demitidos e recontratados. No entanto, anteriormente, quando submetidos a 16 hora de trabalho, como nos indicam sindicalistas e trabalhadores, tinham maior margem de manobra, era comum pedirem as contas e tentarem emprego em outra fábrica ou outro setor. Tal possibilidade se tornou mais restrita nos últimos tempos, agravando a realidade dos trabalhadores, tanto de efetivos como de safristas. Podemos dizer que as tendências retrógra-

das a que se refere Mészáros (2006) foram ainda mais intensificadas nas conservas sob a égide do desemprego.

A degradação generalizada dos salários e proteções, segundo Hirata (1998a), considerada em termos proporcionais, atinge mais as mulheres, frequentemente empregadas em trabalho temporário e em tempo parcial em nome da conciliação do emprego com atividades domésticas. Da mesma maneira, os menores salários recebidos são justificados em função de os seus ganhos serem apenas complementares à renda familiar. Levando em conta que o setor que investigamos sempre foi composto predominantemente por mão de obra feminina, suas características de gênero, como os cuidados com os filhos e as atividades da casa, tenderam a fazer delas uma força de trabalho “especialmente disponível à atividade sazonal”, como também indica Leite (2004) em relação àquelas que trabalham em domicílio no setor têxtil. A pesquisa de Vargas (1994) indica que as mulheres eram uma espécie de reserva de mão de obra à disposição das oscilações do ciclo produtivo, o que se fazia funcional tanto às empresas como às próprias trabalhadoras, que dessa maneira podiam conciliar as atividades domésticas com um trabalho temporário. No caso da nossa pesquisa, essa funcionalidade não foi exposta pelas safristãs, elas consideraram-se desempregadas, algumas já desistiram de procurar emprego, mas todas manifestaram não estar trabalhando porque não conseguiram ocupação.

Na concepção de Hirata (1998b, p. 10), as diferenças entre os sexos acabam atravessando o espaço da empresa, um indicativo de que os novos modelos organizacionais não põem fim às velhas práticas. Tanto nas entrevistas como nas consultas documentais, percebemos a presença de assédio às mulheres, “cantadas”, favorecimentos ou desfavorecimentos de algumas trabalhadoras em função das relações que mantêm com as chefias, chegando ao extremo de haver caso de estupro. Situações que trazem um componente extrafabril para o interior do espaço da produção, atingindo essas “mulheres de vida difícil, devido a uma situação de alta vulnerabilidade no que se refere às condições eco-

nômicas e submetidas a relações de gênero, dentro e fora do trabalho” (Vargas, 1994). Outro aspecto indicado por Hirata (1998b), que parece pertinente abordar no caso desse setor, é a frequência da LER atingindo principalmente as mulheres. Segundo a autora, além de desmentir a ideia de que tarefas monótonas, repetitivas e com imposição de tempo desapareceram, o crescimento dessa doença precisa ser relacionado ao aumento do trabalho feminino. Também, conforme a mesma pesquisadora, em alguns ramos aumentou a oportunidade de trabalho para as mulheres, no entanto a hierarquia social e técnica continuou com a supremacia masculina. É o que se passa no setor conserveiro: embora mais de 90% do setor seja constituído por mulheres, as chefias são ocupadas predominantemente por homens. O trabalho parcial e temporário é uma forma de emprego historicamente feminina que está sendo generalizada em função do desemprego de massa (Hirata, 1998b, p. 16). Quer dizer, se antes, como afirma a pesquisa de Vargas (1994) realizada com mulheres do setor conserveiro, essa forma de trabalho distinguia a mão de obra feminina, tal característica reduziu sua especificidade de gênero em função da generalização do desemprego. Conforme os nossos entrevistados, verificamos que hoje há também muito mais homens à espera da safra do que em períodos anteriores.

A precarização que atinge homens e mulheres é posta por Salerno (1993) como um cenário que antecede os anos 1990, não apenas no setor das conservas, mas como indica o autor, essa precariedade não é novidade para os trabalhadores de muitos ramos. É nesse contexto que novas propostas organizacionais somam-se às práticas autoritárias por parte das chefias, um elemento, como diria Salerno (1993), da recente história da industrialização brasileira que, como vimos, foi em parte a história do setor conserveiro consolidado durante a ditadura militar brasileira. Se levássemos em conta as impressões mais imediatas, facilmente, caracterizaríamos esse setor como simplesmente “fordista-taylorista” (Silva, 1993). No entanto, não pudemos perceber nenhuma “pureza” nesse sentido, até porque o próprio fordismo, como lembra Harvey (1992), nunca foi homogêneo. A existência de

equipamentos automatizados, as práticas de terceirizações entre as empresas, a organização institucional de uma cadeia produtiva, a prática de banco de hora, PLR, prêmio para melhor funcionário, preocupações ambientais, entre outras, trazem para o universo das conservas fatores não presentes no modelo fordista-taylorista. Esse “hibridismo” caracteriza a forma particular pela qual esse setor se insere nos processos mais gerais de reestruturação produtiva que ocorrem nas diferentes partes do mundo.

Conforme Toledo (1997), nem sempre a mudança técnica vem acompanhada de transformações profundas nas formas de organização do trabalho, às vezes se tem mesmo um aprofundamento de elementos da organização taylorista, e é o que, de certa maneira, se passa no setor investigado. Nas empresas de conservas, os trabalhadores desconhecem formas participativas, formação de equipe, melhorias salariais e planos de carreira, mas estão sendo familiarizados, por exemplo, com os discursos e técnicas de controle da “qualidade total” dos produtos e com as tecnologias automatizadas. Uma outra questão colocada por Toledo (1997) é que, mesmo com todas as mudanças técnicas e organizacionais, não se percebe uma alteração no que se refere ao perfil da mão de obra quanto à condição de gênero, idade, qualificação e salário. Analisamos a obra de Vargas (1994), escrita em início de 1990, e notamos que no que se refere ao perfil dos trabalhadores das conservas, não houve grandes alterações em relação ao que percebemos na nossa pesquisa. Essa força de trabalho se caracteriza por ser predominantemente feminina, de baixa escolaridade, com trajetória de trabalho quase sempre em ocupações instáveis, condição de safristas como uma espécie de herança materna, moram em bairros da periferia da cidade, são pobres e muitos têm origem rural.

Em certo sentido, as condições de precariedade vividas por essas pessoas também trazem implicações que impulsionam à competição entre os trabalhadores, segundo Castro e Dedecca (1998), fortalecida pelas dificuldades de inserção ocupacional e pelo fato de a empresa

apelar aos indivíduos. Vimos que, no caso das conservas, a possibilidade de sair da condição de safrista para a de efetivo, de ocupar uma função melhor, obter um cargo de confiança, poder indicar “conhecidos” para seleção da empresa etc. motiva uma série de disputas. Alguns, para pegar o “*boné branco*” (função de chefia), são capazes de delatar colegas. Para obter uma “*vantagenzinha*” (Efetivo. R.O.), chegam a mentir na justiça a favor da empresa. Quer dizer, não que as formas de competição nunca tenham existido entre os trabalhadores do setor, mas assumiram outras configurações, são principalmente motivadas pela nova instabilidade que os coloca no limiar de perder a chance de ter um emprego fixo ou, pelo menos, durante alguns meses no ano.

Se os trabalhadores das conservas, antes mesmo da onda de reestruturação produtiva dos anos 1980, já conheciam situações de instabilidade e tratamento autoritário por parte das chefias, eles viram essas situações se intensificarem. Conforme Castro e Dedecca (1998), em toda a América Latina ocorreu esse aumento do poder contratual da empresa, uma maior privatização das relações de trabalho em um contexto de intensa assimetria devido à fragmentação das instituições representativas dos trabalhadores. Nessa “reprivatização das relações de classe” (Cardoso, 2004, p. 109), o trabalho passa a ter um lugar cada vez mais subordinado nas relações de poder.

Na perspectiva esboçada pela sociologia da empresa, conforme Bernoux (1995) as empresas passaram a ter uma atuação mais livre nos anos 1980, sua capacidade de criar empregos fez delas instituições capazes de colaborar com a estabilidade social. Esse último aspecto é posto em sentido inverso pelos nossos entrevistados, tanto pelos sindicalistas que denunciam as empresas que demitiram com incentivos governamentais, como pelos trabalhadores que se sentem mais inseguros temendo as demissões; todos eles apontam que, nos últimos anos, a empresa tem promovido o desemprego. Ao invés de colaborarem para a “*estabilização da ordem social*”, na visão desses, as empresas colaboram para a “*marginalização e subemprego*” (Sin-

dicalista. R.O.) em uma sociedade que preserva a obrigação do assalariamento para a “*classe-que-vive-do-trabalho*” (Antunes, 2003, p. 218). Também a rigidez do comportamento das chefias, que segundo os trabalhadores ficou ainda maior depois da redução das chances de conseguir emprego em outros lugares, questiona a possibilidade de pensar essas empresas como uma “*comunidade*” (Bernoux, 1995), enquanto espaço de cooperação. Vista como um todo, incluindo trabalhadores, proprietários e chefias, a noção de cooperação fragiliza-se, a menos que possamos vê-la como uma “*cooperação forçada*”, no sentido indicado por Ramalho (2004, p. 206), por exemplo, uma colaboração dada em função do medo de perder o emprego.

No setor das conservas, se fôssemos considerar a dimensão inovadora, ao contrário do que referem algumas concepções que vem nos empresários do setor um comportamento arcaico, diríamos que tanto nos anos 1970, em que, como vimos, houve um avanço em termos de tecnologia agrícola e industrial, como nos anos 1990, percebe-se uma série de mudanças nos processos de produção. No entanto, no que se refere às condições e relações de trabalho, não se verifica muitos “*avanços*”; ao contrário, nota-se uma intensificação das condições objetivas de precariedade e das formas rudimentares de tratamento da mão de obra. É nesse sentido, e não no que diz respeito à tecnologia e às formas de organização política, por exemplo, que esse setor permaneceu realmente “*arcaico*”, sem que se queira dizer com essa expressão que, por isso, menos produtivo – ao contrário, a manutenção de formações retrógradas foram funcionais a essa produtividade, e tal “*arcaísmo*” nos remete à discussão feita por Florestan Fernandes (1967). Para esse autor, o movimento capitalista geralmente não elimina formações anteriores, estruturas passadas adaptam-se e combinam-se às mudanças (Fernandes, 1967, p. 65). As velhas formas de exploração, que segundo ele muitas vezes vão ao limite físico da força de trabalho, articulam-se às demais novidades. Para Florestan (1977), as velhas e novas configurações sociais imbricam-se a favor do capital. No setor conserveiro, como se viu, a não adoção de grandes

novidades em relação à força de trabalho não parece constituir-se um obstáculo ao aumento da produtividade das empresas.

Além das alterações tecnológicas nos escritórios informatizados e na produção – como, a ejete (impressora automática) no lugar do carimbo que coloca data de validade, a rotuladeira litografada, a recravadeira automática, o fechamento automático das caixas, as descarçadeiras de diferentes tamanhos, a esteira de inox no lugar da de ferro, as caldeiras e a enchedeira automática, entre outras – houve também alterações nas formas comerciais, como o recurso à internet para venda de produtos; a contratação de agência de marketing para divulgar a fábrica nas revistas do ramo da alimentação (caso de uma das empresas) e pesquisas de mercado feitas para todo o setor, como a realizada recentemente sobre a aceitação das compotas de pêsego junto aos consumidores. Em relação às formas organizacionais, tem-se as novas exigências das BPF; cuidados com o meio ambiente com uso de tecnologias mais limpas; alguns passos em direção à rastreabilidade e a APPCC. No que se refere à dimensão institucional, vemos a criação da CAFH e APL-Conservas. Na questão financeira, existem linhas de crédito como a LEC-Pêssego e incentivos fiscais como o retorno de ICMS. Também há apoios governamentais, como as leis que garantem os produtos de algumas indústrias em refeições para o exército nacional, merenda escolar, participação em feiras internacionais de produtos e tecnologia³⁰.

Contudo, o que há de mais moderno nesse ramo casa-se com condições de trabalho que vão ao “limite da capacidade humana”, como diria Florestan (1967). Trabalhadores submetidos a jornadas de trabalho de até 19 horas, como o caldeirista que afirma ser perigosa sua tarefa – *“qualquer erro ali é fatal, não sobrevive ninguém”* (R.O.) – e que, mesmo assim, não dorme o mínimo necessário à reposição dos sentidos vitais; os xingamentos e a violência, como os casos de trabalhadoras chamadas de *“burras”*, pegas pelo braço e jogadas ao chão; portões das fábricas fechados para os trabalhadores não saírem; ritmo intenso;

³⁰ Os dados desse parágrafo foram apresentados de forma detalhada no capítulo 2.

acidentes; racismo; problemas de saúde; barulho; calor; contato com soda ao ponto de uma das trabalhadoras atribuir a essa proximidade a perda de seu filho recém-nascido; trabalhador que, proibido de ir ao banheiro, defecou na linha de produção – todo esse cenário dramático que nos relataram os trabalhadores das conservas da região de Pelotas remete-nos às formas mais retrógradas dos primórdios da industrialização capitalista e indica a simbiose que esse setor é capaz de realizar entre o que há de mais antigo e o que há de mais contemporâneo no mundo empresarial. A pesquisa de Vargas (1994), realizada no início de 1990, também registrava situações semelhantes. O que o estudo desse autor parece distinguir do momento que estamos investigando é que, no início dos anos 1990, ele podia concluir que “durante o período de safra, uma pessoa demitida pode conseguir emprego em outras empresas” (Vargas, 1994, p. 180). Essa possibilidade, para os trabalhadores que entrevistamos, parece estar bem menos colocada depois que as empresas mecanizaram as etapas mais intensivas do trabalho.

Para Martins (2000, p. 48), através da adoção de modernidades tecnológicas, muitas vezes viabilizam-se as formas mais tradicionais de organização da vida e do trabalho. Considerando esses aspectos, e olhando para o setor conserveiro, observamos que as mudanças tecnológicas, por si mesmas, não determinam os rumos a ser tomados. Se a tecnologia do descaroçamento, por exemplo, produz 350 pêssegos por minuto, inúmeras vezes mais do que se produzia na forma manual, aumentando, junto a outras técnicas, a capacidade produtiva, isso nada determinou para que a jornada de trabalho fosse reduzida, como gostariam os sindicalistas, por exemplo. No setor conserveiro, as alterações tecnológicas em nada modificam a “face arcaica do emprego da força de trabalho”, um “desenvolvimento desigual” (Iamamoto, 2001, p. 174) que incorpora avanços da ciência e tecnologia, mantendo um padrão dilapidador de consumo da força de trabalho. Para Marx (1988, p. 459), nas mãos dos capitalistas as maquinarias tenderiam a um aumento da jornada de trabalho, as medidas adotadas para facilitar o trabalho “tornam-se meio de tortura”. Segundo o autor, quando a sociedade ao lon-

go da história procurou reagir ao aumento das jornadas, os empresários buscaram alegar obstáculos naturais (Marx, 1988, p. 547). No setor das conservas, vimos que o argumento da perecibilidade da matéria-prima é frequentemente acionado tanto por alguns trabalhadores como pelos empresários – os primeiros, quando fizeram críticas aos colegas que não rendem produção, que namoram, conversam e passeiam; os segundos, quando precisam convencer os trabalhadores a enfrentar uma jornada das 7h às 23h, trabalhar nos feriados e domingos, dizendo que a fruta está paga e não pode esperar. O argumento da determinação natural, portanto, uma legitimidade dada com pouca possibilidade de ser questionada, é utilizado como justificativa, ou seja, uma naturalização da explicação e das escolhas empresariais³¹.

Sindicatos, trabalhadores e as relações de trabalho nas empresas

Conforme Ramalho (1997), mesmo com o movimento de reestruturação produtiva, que tende a intensificar a exploração e reduzir direitos, nos setores modernos os trabalhadores ainda possuem um poder de pressão sindical que nos demais encontra-se fragilizado. Para o autor, até o momento a chamada “reestruturação” tem significado trabalho informal, insegurança e maior seletividade permitida pela grande quantidade de mão de obra disponível, situações que os sindicatos têm tido dificuldade de resolver. Essa questão foi exposta pelos sindicalistas do ramo da alimentação, que dizem não saber lidar com mudanças, tais como o alto desemprego na categoria da alimentação, doenças ocupacionais e a diminuição da arrecadação sindical. Embora se situe fora dos setores de ponta a que se refere Ramalho (1997), o sindicato do ramo da alimentação do estado do Rio Grande do Sul sempre foi muito com-

³¹ A perecibilidade da fruta é utilizada como referência para intensificação da produtividade e controle sobre o trabalho. Todavia, os trabalhadores também lançam mão dessa razão natural para construir sua insubordinação: é o caso do relato da greve organizada em plena safra quando a fábrica não pode ficar um dia parada sob pena de perder todas as frutas que estão nos caminhões esperando para ser descarregadas.

bativo, no entanto verifica-se que mesmo esse vive um cenário de crise e dificuldade de atuação.

Em relação aos trabalhadores das conservas que expressam sua discordância em relação às condições a que são submetidos no espaço da empresa, mas que as aceitam porque, segundo eles, precisam do emprego, é possível dizer ao menos em alguns casos que o desemprego acaba por ser, em si mesmo, uma forma de controle objetivo e subjetivo – que leva os trabalhadores, muitas vezes, a colaborar com a gerência, “mais por medo do que por convencimento” (Ramalho, 2004, p. 206). O desemprego serve, dessa maneira, de “dispositivo coercitivo” (Alves, 2005, p. 259) contra a manifestação dos trabalhadores. De acordo com esse autor, depois do movimento de reestruturação produtiva em diferentes setores, poucos sindicatos preservam a perspectiva de resistência de classe, a maioria assumiu uma postura defensiva, de negociação e conciliação com o capital. O sindicato que representa os trabalhadores das conservas apresenta-se como crítico das práticas empresariais e, nos últimos anos, como vimos, já realizou várias mobilizações e greves no setor. Não nos parece, portanto, que tenha se tornado um sindicato que atua apenas em prol da conciliação, no sentido a que se refere Alves (2005), pois notamos certas posturas de enfrentamento, mesmo que com resultados práticos cada vez menos palpáveis, como no caso da greve que houve recentemente contra a extinção do adicional de insalubridade, a qual não conseguiu reverter a situação.

O Sticap coloca-se como “radical” em algumas questões e negociador em outras. Apresenta-se como crítico da CUT, considerando-a uma central excessivamente atrelada ao governo, mas continua filiado a ela. Acha que a CAFH é um espaço em que se discutem apenas interesses empresariais, mas chegou a participar de suas reuniões durante alguns anos. Afirma que os empresários do setor conserveiro são os que mais concentram poder e exploram os trabalhadores, no entanto entrou no processo *antidumping* como apoiador do setor para a taxa-ção da entrada do pêssego de outros países. Critica o fato de a CUT

receber recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), mas promoveu curso de formação profissional para os trabalhadores com esses mesmos recursos. É absolutamente contrário ao banco de horas, mas não se colocou contra a PLR adotada por uma das empresas. Acusa as empresas pelo desemprego, que segundo acredita seria menor se elas reduzissem a jornada, ao mesmo tempo que, no material da formação, discute “empregabilidade” com ênfase na educação como forma de inserção do mercado de trabalho. Enfim, são ambiguidades de um tempo em que prática e discurso entrelaçam-se, mas não são coincidentes. Não estaríamos de acordo com Alves (2005), no sentido de dizer que esse sindicato abandonou completamente a postura de antagonismo e enfrentamento que o caracterizava, como vimos no relato do ex-industrial que entrevistamos, por exemplo, que afirma que dos anos 1980 a meados de 1990 os sindicalistas estavam dentro da empresa apenas para “*anarquizar*” (R.O.). Mas questionáramos se todas suas ações são, como nos disse o presidente do Sticap, “*pela classe, mesmo que contra classe*” (R.O.). Em algumas empresas, como naquela que se encontra na Zona Rural e cujo proprietário é presidente do sindicato patronal, conforme afirmam os trabalhadores há muito tempo o sindicato não realiza nenhuma manifestação tampouco há referência sobre ela nos jornais da categoria. Segundo eles, falta da parte dessa organização uma pressão maior sobre essa empresa, que submete seus empregados a situações vexatórias no que se refere às condições objetivas e devido ao tratamento autoritário dispensando pelas chefias.

Se levarmos em conta a relação entre luta de classe e a “*recuperação das lutas*”, de que nos falam Bernardo (1991) e Alves (2005) ao relacionarem a melhoria nas condições de trabalho com o acirramento dos conflitos, então parece-nos pertinente considerar que, se no setor das conservas as condições de trabalho são bastante rudimentares, isso estaria relacionado às dificuldades apontadas pelos sindicalistas em relação à organização da luta nesse segmento, que além de ser composto majoritariamente por mulheres, mais distantes do sindicato devido a sua dupla jornada, é constituído por uma maioria de safristas. Ainda

diríamos que, se as mudanças tecnológicas e organizacionais são mais lentas nas conservas quando comparadas a setores de ponta, isso também parece ter uma relação com a própria fragilidade das lutas dos trabalhadores, que, em termos comparativos, pressionam os empresários com menor intensidade.

Vimos que, a partir dos anos 1990, o sindicato dos trabalhadores começa a interagir mais com a esfera política governamental, atua junto a rádios comunitárias e cria o Grupo da LER, diversificando suas práticas. Observamos que, como analisa Ramalho (2006), houve necessidade de repensar a ação sindical e partir para um maior envolvimento nos debates sobre os rumos do desenvolvimento econômico e social, além da participação em outras instâncias da vida política que afetam os trabalhadores. O que para Ramalho (2006, p. 85) significa uma nova forma de resistência e participação sindical, que vai além das greves e dos conflitos no cotidiano fabril. Segundo Ianni (2004), enquanto os capitais globalizam-se e as relações empresariais internacionalizam-se, a classe trabalhadora permanece muitas vezes restrita às localidades e países, um pouco em função de dificuldades objetivas, mas também devido ao comprometimento com certas ideias nacionalistas, as quais o autor considera insustentáveis. É a isso que nos remete o desligamento do sindicato em relação às suas organizações internacionais, como a União Internacional dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação (UITA), bem como a noção de “soberania nacional” (Sindicalista. R.O.) como um princípio que os sindicalistas consideram necessário defender.

Conforme Cardoso (2004), o movimento dos trabalhadores e as sentenças judiciais ainda são obstáculos ao movimento de precarização geral das condições de trabalho. No caso da explosão de recursos à justiça na década de 1990, o autor relaciona ao enfraquecimento dos sindicatos e do poder de fiscalização do Estado, pois, quando fortes, por si mesmos fazem valer os direitos. Enquanto a justiça do trabalho é mais frequentemente acionada, vê-se a redução dos movimentos de greve, uma retração da ação coletiva em relação ao recurso individu-

al. Vimos junto aos sindicalistas que, embora mais distante do Sticap, a categoria das conservas foi a que moveu o maior número de ações trabalhistas nas décadas de 1980 e 1990 e, atualmente, essas ainda são frequentes, o que poderíamos dizer, concordando com Cardoso (2004, p. 179), ser resultado da “flexibilização a frio do mercado de trabalhos pelos empregadores, via ilegalidade”. O fato de o setor conserveiro recorrer frequentemente à justiça indica não apenas que os empresários não cumprem as leis, mas também que a ação coletiva, politizada, fica em segundo lugar na busca por resolução dos conflitos. Anteriormente, os processos judiciais ainda eram ações coletivas movidas pelo sindicato, mas desde o final dos anos 1990 são muito mais frequentes as ações individuais.

O conservadorismo dos empresários desse setor expressa-se por uma história de repressão através de ameaças, de demissão de diretores sindicais – como nos contou o próprio ex-industrial que entrevistamos –, de repressão a greves com polícia – como aconteceu recentemente (março de 2007) na empresa que chamou a Brigada Militar para escoltar os trabalhadores – e de violência direcionada àqueles que contestam a gestão do trabalho – como vimos, por exemplo, no caso do trabalhador agredido fisicamente por um dos encarregados. Diferentemente das argumentações que atribuem a esses empresários uma “*mentalidade atrasada*”, psicologizando a explicação a partir daquilo que vem como postura pouco empreendedora, pensamos que em relação às formas de produção esses mostram-se bastante “*avançados*” e que esse conservadorismo é próprio das formas de relação com a classe trabalhadora.

Laços de personalidade, solidariedade, formas de controle e contestação da classe trabalhadora

Em relação às formas de sociabilidade que indicamos anteriormente, construídas entre as pessoas que trabalham juntas, a leitura de Sainsaulieu e Kirschner (2006) enriquece a observação ao indicar que, nos espaços das empresas, as pessoas que convivem juntas elaboram

regras, formas de solidariedade, ajuda mútua, laços que as ligam a essa “comunidade humana”. Tal discussão complexifica ainda mais os estudos sobre o espaço de trabalho e traz uma dimensão comumente não abordada pela sociologia que debate a reestruturação produtiva. No caso do setor conserveiro, indicamos elementos que remetem a essas formas de sociabilidade experimentadas pelos trabalhadores no espaço de produção, porém alteramos a fórmula primeira proposta pelos autores, porque nos parece que, se formas de sociabilidade e solidariedade existem no mundo da empresa, essas assumem uma especificidade quando se referem aos trabalhadores entre si. Os laços não são indiscriminados entre chefias e trabalhadores. Aqueles que trabalham estabelecem uma convivência motivada por trajetórias e experiências concretas, tanto em relação a sua história de vida como à realidade que vivem no presente na condição de trabalhadores, o que os distingue, fazendo com que os vínculos entre eles estejam cruzados por sua condição de classe. Nesse sentido, quando nos referimos à empresa em geral, essa não se coloca como uma comunidade onde capital e trabalho convivem e cooperam. Percebemos uma cooperação posta pela condição de obrigatoriedade, pela necessidade de manter o emprego no caso dos efetivos, ou garantir a vaga na próxima safra, no caso dos trabalhadores temporários. Noções como a de “cultura comum” e “pertencimento” à empresa, de que fala Bernoux (1995), não são destacadas nas representações dos trabalhadores. Se há algo que os motiva, e que faz com que o espaço de trabalho seja um local de sociabilidade, é a relação com outros trabalhadores e não com a empresa como um todo. Essa questão indicada pelos autores da sociologia da empresa, quando falam sobre as sociabilidades existentes no interior da empresa como uma forma de construir e redesenhar “identidades coletivas” (Sainsaulieu; Kirschner, 2006), não é pensada como ligada a alguma cultura comum, isto é, relacionada à condição de classe desses trabalhadores, diferentemente do que compreenderia a abordagem inspirada na noção de “experiência” de Thompson (1987) e Williams (1969) e a forma como, por exemplo, essa é articulada na pesquisa de Lopes (1988).

Na nossa investigação, relacionamos essas formas de sociabilidade às situações de contestação que nos foram relatadas. As narrativas dos trabalhadores das conservas guardam uma ambiguidade, um misto entre uma conformidade com a condição a que estão submetidos e uma recusa que nem sempre se expressa em discurso formalizado, mas que, nos relatos de situações concretas, permite observarmos que mesmo sem estabelecer uma síntese discursiva, suas práticas indicam fragmentos da sua percepção, da sua representação, e formas de negação das relações de dominação que se estabelecem no espaço de produção. Os trabalhadores contaram sobre casos do dia a dia, sobre as maneiras criativas que eles ou seus colegas encontram para desviar, driblar a vigilância, escapando de regulamentos que visam um controle do tempo e do espaço da produção. Essas práticas que escorregam e burlam as imposições da organização são permeadas, frequentemente, pelas relações de convivência entre os trabalhadores, laços que se formaram antes ou no interior do espaço fabril sob a forma de amizade, namoro, parentesco, afinidades que, muitas vezes, nos parecem servir de matéria-prima para determinadas práticas de “recusa” (Maroni, 1982), ou seja, sob a égide do capital, as relações de companheirismo, camaradagens que foram construídas sem outra pretensão além da própria afetividade, podem desdobrar-se em situações que, mesmo momentaneamente, representam problemas, obstáculos para a acumulação de capital, convertem-se em formas de rebeldia. Quando os trabalhadores conversam a ponto de não trabalharem no ritmo exigido; escondem-se para namorar no horário de serviço; dançam no setor enquanto as chefias não vem; “roubam” compotas para comer junto com os colegas e divertem-se com isso; sentam-se para conversar enquanto as chefias não olham; criam músicas que satirizam as chefias, chamando-as de “dragão”, ou dão-lhes apelidos como “Chuck”; quando um colega passa com um cachorro-quente em um cano de PVC para que uma trabalhadora possa comer dentro da fábrica, todas essas são situações de contestação prática motivadas, também, pelas relações de pessoalidade que essas pessoas mantêm entre si.

De repente, o espaço de trabalho vira um local de sociabilidades que podem transcendê-lo sob a forma de amizade, namoros e casamentos. As festas, amigos secretos, aniversários que organizam enquanto estão trabalhando, trazendo para o espaço de trabalho atividades não previstas e que não têm a ver com a realidade utilitária da fábrica, "atrapalhando", do ponto de vista da empresa, o rendimento de cada um por se distraírem com assuntos "fora do lugar", essas não deixam de ser maneiras de estarem em divergência, como se percebe na "irreverência" dos deboches (Chauí, 1993) com a sacralidade do poder gestorial. Na visão de um autor como Lopes (1988), esses vínculos pessoais, as formas de sociabilidade, brincadeiras, mediadas pela afetividade, podem contribuir para as práticas de "resistência" no espaço de trabalho, ao mesmo tempo que reforçar formas de dominação, principalmente pelo fato de servirem de base para a "sustentabilidade" de determinadas condições degradantes. Como percebemos nos relatos que afirmam, por exemplo, que "*trabalhar na fábrica, sofrido é, mas é divertido*" (Safrista. R.O.), se "*a gente não conversar a gente dorme*" (Safrista. R.O.), ou no caso do caldeirista que, depois que começou a fazer churrasco aos fins de semana, acabaram as faltas no seu setor. Há nesses relatos um misto entre aquilo que é funcional e aquilo que nega o regulamento. Se conversar é proibido porque pode reduzir a produtividade dos trabalhadores, e esses contrariam burlando a regra, essa recusa também serve à empresa, posto que brincando e conversando conseguem manter-se acordados e aguentam as durezas do dia a dia fabril. Tal ambiguidade é propiciada pela gestão do trabalho, que permite aquilo que considera pouco capaz de comprometer o rendimento, ou seja, é proibido combinar uma festa, conversar, fazer amigo secreto, mas na prática isso é autorizado à medida que as chefias, muitas vezes, fazem "*vista grossa*". O mesmo já não acontece no caso dos trabalhadores que fogem do trabalho para namorar ou dormir nos banheiros, pois tais ações acabam reduzindo a produtividade da empresa. Por outro lado, essas relações de amizade entre os trabalhadores também são apropriadas pela empresa quando

facilitam a seleção de trabalhadores, nos casos em que esses indicam seus “conhecidos”.

As formas de contestação dos trabalhadores – como atirar um pêssego na cabeça do chefe; faltar; chegar atrasado, colocar atestado falso; esconder o uso de brincos, colares e batons; comer escondido na linha de produção; botar pêssego fora para ir embora mais cedo; esconder-se para dormir nos vestiários; chegar bêbado na empresa com garrafa de cachaça e deixar queimar 70 quilos de figo; xingar chefias; esconder-se para não descarregar um caminhão; brigar porque havia moscas na comida dos trabalhadores; fugir da empresa para não fazer horas extras; ir trabalhar no domingo e faltar na segunda-feira; dormir em pé na esteira porque foi a uma festa na noite anterior; fingir desmaios; passar fezes na parede do banheiro para tensionar a relação com quem controla o tempo pelas fichas e crachás; deixar passar pêssego sem limpar porque estão conversando; jogar chicletes e cabelos de propósito nas esteiras – são situações acobertadas por muitos colegas, e elas tensionam a noção de que esses trabalhadores não podem agir em função do medo do desemprego. Notamos que o discurso sindical enfatiza a impossibilidade de contestação dos trabalhadores, afirmando que é o sindicato que precisa mediar os conflitos. No nosso entendimento, tal definição resulta de certa desatenção ao que acontece no dia a dia do trabalho. Ao sindicato chegam as situações denunciadas, mas os momentos de rebeldia são pouco visíveis e, mesmo quando o são, não parecem ser considerados muito importantes ou, pelo menos, postos em segundo plano pelo olhar sindicalista. Na prática, vimos que, como diz Thompson (1987), as condições objetivas e as representações dos trabalhadores fazem com que reconheçam os interesses que os distinguem do seu “outro”. A “experiência” desses sujeitos, não apenas aquela restrita ao espaço imediato da produção, mas considerada de forma geral, permeada pela materialidade de suas vidas, de suas tradições e valores, vai mediar suas formas de contestação, sejam essas localizadas ou difusas, individuais ou coletivas, mais ou menos explícitas. As práticas de inconformidade dos trabalhadores das conservas, mesmo que nem sempre

se convertam em greves e mobilizações coletivas, ficando circunscritas a determinados momentos, não perdem por isso seu caráter contestador.

Thompson (1998, p. 17) afirma sua distância em relação às concepções culturalistas, pensando a cultura não apenas no universo de valores e significados, mas localizada num ambiente de trabalho, exploração, resistência, “no lugar material que lhe corresponde”. Ela pode ser ora conservadora, ora rebelde, muitas vezes está em conformidade necessária à sobrevivência dos sujeitos, em outros momentos, em uma rebeldia que deriva de situações de exploração e repressão compartilhada, e que expõe à ironia e revolta determinada ordem da realidade. Relacionamos a isso os relatos de momentos de rebeldia que, mesmo localizados, acontecem em diferentes empresas, e são ações de muitos, e não de um ou outro trabalhador. Essas rebeldias nem sempre se traduzem nas greves que vimos acontecer nesse setor, motivadas pela redução de direitos, por comportamentos autoritários das chefias, questões salariais, mas, mesmo assim, expressam uma forma de contestação. Na concepção de Thompson (2001, p. 274), a classe apenas define-se em termos de relação com seu “outro” e em termos de “luta de classe”, e está relacionada a um compartilhar de experiências concretas e interesses comuns entre sujeitos que vivem situações de produção e relações sociais semelhantes. Nesse sentido parece-nos pertinente relacionar as práticas de recusa que nos foram narradas. Sabotar a produção colocando calcinha dentro de uma lata, prego para que enferruje, papel nas esteiras, não limpar a fruta e deixá-la ir suja para a lata, rezar para que uma máquina quebre para que possam ter descanso significam formas de identificar um “outro”, cujos interesses são distintos das razões dos trabalhadores.

A “experiência geral” de que fala Thompson também está relacionada à necessidade de pensarmos as condições de vida, a trajetória de trabalho e moradia desses trabalhadores que, conforme vimos, guardam semelhanças entre si. Geralmente, enquanto moradores da periferia, compartilham situações e problemas comuns a essas zonas da cidade, são pobres, com baixa escolaridade, predominantemente mu-

lheres e trabalhadoras de muitos anos nessas fábricas. Tanto na nossa pesquisa como na de Vargas (1994), realizada no início de 1990, o perfil dos trabalhadores desse setor traz semelhanças que também transcendem o espaço de trabalho, como é caso das próprias relações de gênero. Segundo Vargas (1994, p. 241), “trabalhar nas fábricas de conservas, ano após ano, de geração a geração, de mãe para filha, de filha para neta, é algo com que todos estão habituados. Ser mulher, ser pobre, morar na periferia da cidade, é quase igual a ser safrista”.

Identificamos nas formas de contestação dos trabalhadores um misto de “conformismo e resistência” (Chauí, 1993), mas precisamos esclarecer que não existe uma homogeneidade nos discursos e práticas desses sujeitos, muitas vezes os relatos indicaram críticas às atitudes que burlam o regulamento da empresa. No entanto, esses trabalhadores, em outros momentos, são os mesmos que afirmaram que o sindicato precisava interceder para garantir direitos e melhorias nas condições de trabalho, valorizando o espaço sindical como o lugar que deve mediar o conflito, e não os trabalhadores, diretamente no cotidiano da produção. Não é que eles concordem com o regulamento, o que discordam é que os trabalhadores não o obedecem. A ideia de dever e obrigação está muito presente para esses trabalhadores, que consideram que não adianta nada eles reivindicarem e contestarem, mas ao mesmo tempo acham que o sindicato precisa fazê-lo. Uma das trabalhadoras apoiou a greve que o sindicato realizou em função do atraso salarial, mas não participou da ação. Uma outra foi a favor do movimento de greve pelo pagamento do adicional de insalubridade, mas não se juntou ao protesto porque não queria ser vista pela empresa, e afirma que é com a pressão do sindicato que as condições de trabalho melhoram. Embora a maioria concorde que é uma instituição importante, a participação sindical é algo que não está colocado para os trabalhadores. Há uma ambiguidade nessas representações: ao mesmo tempo em que eles se conformam, defendem a necessidade de contestação. Mais de uma vez os trabalhadores mencionaram que, se todos se unissem, os encarregados não teriam um comportamento

tão hostil com os empregados. Contudo, percebe-se entre alguns, um sentimento de valorização do trabalho e de obrigação que, nesses casos, reduz um pouco a necessidade de controle direto sobre eles. Diferentemente do que acontece com outros trabalhadores que fazem a tarefa o mais lentamente possível, que vão várias vezes ao banheiro e botam fruta fora para não limpar. Para esses, o trabalho é apenas o mecanismo de sobrevivência, não ligam discursivamente a ele nenhuma virtude moral. Virtude essa que, como vimos em Chalhoub (2001), foi historicamente construída, baseada em controles simbólicos e em muita violência policial.

Alguns relatos indicaram que as empresas, além de manterem contato entre si no que diz respeito a assuntos relativos aos trabalhadores, também, na figura das chefias, estão presentes e interferem em outros espaços da vida desses trabalhadores. Quando um encarregado é presidente de uma comunidade religiosa da qual participam trabalhadores, quando o gerente frequenta a casa do empregado, quando a empresa colabora com obras da escola mais próxima, quando trabalhadores moram do lado da fábrica, quando encarregados moram perto dos funcionários – como no caso dos trabalhadores de Morro Redondo –, quando o gerente proíbe a venda de cerveja no *trailer* próximo à fábrica, quando procuram não selecionar aquelas pessoas que fumam e bebem, quando evitam os mais jovens porque são menos responsáveis, quando levam trabalhadores para passeios nos fins de semana, quando chefias participam de festas realizadas por eles, essas e outras circunstâncias remetem-nos à questão levantada por Chalhoub (2001) sobre o fato de o controle em relação à classe trabalhadora procurar estabelecer uma vigilância que vai além do espaço de trabalho imediato, vigiando-a também na esfera das suas relações pessoais. Para Chalhoub (2002, p. 254), é importante entender como a classe trabalhadora vivencia esse controle social, aceitando-o e resistindo ele, em uma “mistura indivisível de resignação e revolta”. Como vimos, se essa vigilância extrapola o espaço da empresa, ela não deixa de ser incisiva no espaço de trabalho, assume mesmo violências extre-

mas, como nos casos de trabalhadores que nos relataram situações de pessoas agredidas. Mas, também, notamos que os comportamentos dos trabalhadores não são meramente de passividade, eles brigam e xingam, como o trabalhador que falou palavrões para o dono da empresa porque esse o mandou descarregar um caminhão, e até mesmo, como nos contou uma safrista, quando pensam em se reunirem para bater no encarregado.

Para Iasi (2002), a luta de classe também se expressa em uma luta por valores e disputa entre concepções de mundo, indicando a unidade entre aspectos subjetivos e objetivos, síntese de elementos ideais e materiais. Os indivíduos estão inseridos em diferentes instituições, e essas servem de base para a constituição de sua visão de mundo (Iasi, 2002, p. 103). Essa luta entre explicações e práticas divergentes foi percebida na nossa pesquisa, como por exemplo no caso da trabalhadora que diz roubar fruta porque a empresa não lhe dá nada, nem uma cesta no final de ano. Outra diz que come tudo que pode de fruta porque pensa ser um “desaforo” haver um monte e eles não darem aos trabalhadores. Sendo assim, acreditam que o fato de roubarem já está suficientemente justificado. Quer dizer, distintas concepções de mundo não fazem do “roubo” um ato condenável em si, está justificado pelo fato de a empresa exigir que trabalhem sem dar a contrapartida que esperam. Ao longo da história, tanto a classe patronal como o Estado têm assumido uma postura protetora, como a do ex-industrial entrevistado que afirma que o patrão é “amigo” e quer o bem dos trabalhadores. Práticas e valores que foram criados em função dos interesses patronais, mas que, de repente, convertem-se em exigências com um outro sentido para a classe trabalhadora. Como afirma Chalhoub (2001, p. 152), criados para ser incutidos na classe trabalhadora, são lidos e interpretados de forma diferente por essa ou, no entender de Thompson (1998, p. 19), valores “conservadores” que podem servir de pano de fundo para “revoltas”, como vimos na indignação de trabalhadores que não aceitaram trabalhar na véspera do Natal, por exemplo. Como a experiência concreta dos trabalhadores é diferenciada, parece próprio que as visões propa-

gadas para ser incutidas na classe trabalhadora nem sempre sejam adotadas por essa, tal qual se previu.

Para Williams (1969, p. 322), há uma interdependência de todos os aspectos da realidade, visões de mundo, valores que existem relacionados à experiência concreta dos sujeitos, o que permite falar em ideias coletivas e formas de solidariedade próprias da classe trabalhadora. Uma maneira peculiar de reelaborar o patrimônio comum da sociedade, negando, assimilando e modificando padrões da classe dominante. Para esse autor, os trabalhadores nunca assumem passivamente os valores. Sua cultura pode ser tanto cúmplice como crítica da vida social. Nos nossos estudos vimos que, entre os trabalhadores, algumas narrativas remetem a situações de competitividade, quase sempre motivadas pela necessidade de garantir o emprego e de conseguir um cargo melhor. Ao mesmo tempo, em diferentes momentos também estabelecem-se formas de solidariedade, como no relato de trabalhadores que fazem uma lista e arrecadam dinheiro e alimentos para aqueles que estão precisando, que vão a velórios para dar apoio à família de colegas, que se entristecem e criticam a empresa que demite aqueles que precisam do emprego, que ajudam o outro nas atividades que não sabem executar ou para que terminem sua tarefa mais rápido, que sabem das trapaças um dos outros e ajudam a escondê-las, que juntam-se para comer fruta escondido. Ou, ainda, quando alguém dorme em pé na esteira e as colegas chamam para que a chefia não veja, se uma delas desmaia, é a colega que ajuda, quando uma trabalhadora briga com o encarregado porque ofendeu um funcionário com deficiência física, quando acusam a empresa de discriminação racial ou se indignam com chefias que tratam de forma agressiva outros trabalhadores. Quer dizer, tanto no discurso como na prática, não identificamos apenas formas de concorrência, em diferentes momentos se fazem valer práticas de colaboração entre os trabalhadores. Percebemos, entre eles, uma noção sobre a necessidade de ajudarem uns aos outros, uma lógica cultural que valoriza a solidariedade, a ajuda mútua entre os trabalhadores, como indica a própria crítica que fazem aos que “traem” outros, como aqueles que depõem

na justiça contra um colega a favor da empresa, fato abominável pelo narrador do episódio.

Conforme Eagleton (2005), no momento em que diferentes lógicas culturais estão presentes em situações de conflito, pode-se dizer que a cultura assume uma dimensão política. Essa politização da cultura inclui pensar a possibilidade de solidariedade entre os trabalhadores. Conforme o autor, a cultura é um misto entre “sofrer/fazer”, entre “o que fazemos ao mundo e o que o mundo nos faz” (Eagleton, 2005, p. 11). Inclui muitas culturas, heranças, não é homogênea, há nela um potencial de crítica, negatividade, ironia que, às vezes, expressa-se e, em outras, dilui-se. No universo dos trabalhadores que observamos, vimos que os mesmos sujeitos tanto podem concordar com as chefias que proíbem os namoros, porque a fábrica é lugar para trabalhar, como ao mesmo tempo podem inventar músicas irônicas fazendo alusão às chefias e darem a elas apelidos como “nazista” e “Chuck”, deboches que expressam também uma forma de irreverência. No sentido oferecido por Eagleton, seriam essas, maneiras criativas de expressar uma “negatividade”.

Como vimos em Tragtenberg (1985), Braverman (1987) e Sainsaulieu e Kirschner (2006), os diferentes modelos de organização do trabalho esboçam um viés mais autoritário, como na Escola Clássica, ou mais consensual, no caso da Escola das Relações Humana e no toyotismo. No setor conserveiro, na relação que as chefias estabelecem com os trabalhadores, na maioria das vezes prevalece o pilar coercitivo. As estratégias contemporâneas de buscar compromisso e cooperação junto aos trabalhadores, tais como a PLR, prêmios por produtividade, incentivos salariais e valorização da opinião de trabalhadores, não predominam nesse setor, apenas uma das empresas faz algumas poucas ações nesse sentido. A versão autoritária da relação dos empresários com os trabalhadores talvez possa ser incorporada na fala de um dos ex-industriais, que disse que se pudesse faria teste de DNA para não contratar pessoas de “*má índole*” para trabalhar. E muitas vezes, nas nossas entre-

vistas, os trabalhadores falaram nos gritos e xingões de encarregados que “*tratam as pessoas como animais*” (Safrista. R.O.). Mesmo assim, embora priorizando o pilar da coerção, os empresários não poderiam prescindir totalmente de uma forma ou outra de acordo que, segundo Iasi (2002, p. 202), resulta da luta, como prova de que a cooptação é necessária. Essas são maneiras de combinar “*coação e persuasão*” que, segundo Gramsci (1991), superaram formas de controle baseadas exclusivamente na racionalização do trabalho e da produção a partir da força bruta. No setor conserveiro não deixam de estar presentes premiações por produtividade, sorteios de brindes aos domingos para que os empregados não faltem, associação para os empregados, festas promovidas pelas empresas no final da safra, doação de frutas nos bairros, patrocínio de time de futebol na colônia, proprietário da empresa que quando vem a Pelotas faz refeições com os empregados, festa em agradecimentos aos trabalhadores porque o proprietário recebeu o prêmio de empresário do ano, enfim, ações que, considerando a rudeza das relações de trabalho nesse setor, convertem-se em mecanismos que atenuam os conflitos.

Maroni (1982) propõe pensar os conflitos internos à fábrica como um “*discurso da ação*” que não formula explicitamente proposta política, nem elabora estratégias explícitas quanto a seus fins. No espaço interno, o capital é legislador, e as sabotagens representam uma luta contra a lógica do controle sobre o processo de produção. Essas sabotagens podem representar revoltas que, ainda quando individuais, são formas de defender-se da exploração e podem servir de base para ações coletivas. As rebeldias difusas, o aumento do conflito enquanto redefinição do espaço/tempo permite que “*por um breve espaço de tempo, parte da estrutura de poder do capital desagrega-se; seu domínio, momentaneamente ofusca-se*” (Maroni, 1982, p. 67). Essas são “*estratégias de recusa*” à organização taylorista-fordista e ocorrem de formas informais, muitas vezes, não incentivadas pelas burocracias sindicais. Tais lutas no dia a dia indicam as múltiplas possibilidades de se manifestar resistência na vida cotidiana. Diferentemente dessa autora, a

leitura proposta por Frederico (1979, p. 55) vai considerar esses conflitos, no dia a dia do trabalho como explosões “instintivas” e passageiras que, em função de não haver uma organização coletiva, frequentemente, desembocam em um conformismo fatalista. O autor analisa que a ausência de uma articulação coletiva está relacionada ao desinteresse das mulheres e sua frágil relação com a condição de trabalhadoras. Elas tendem a ser mais “dóceis” e “submissas”, e seu emprego é utilizado como uma estratégia patronal para conter os conflitos.

No caso do setor conserveiro, dificilmente poderíamos concordar com essa visão que atribui uma passividade às mulheres. Se houvesse essa docilidade, seria dispensável o ostensivo aparato de controle montado no cotidiano fabril, chegando ao ponto de violentá-las para conter suas respostas atrevidas e atitudes indisciplinadas. Essa noção da passividade é presente tanto no universo sociológico como nos discursos dos diferentes atores. Uma das sindicalistas, por exemplo, deu mostra dessa visão ao referir-se a uma trabalhadora do interior rural, vítima de estupro na empresa, como desinformada e passiva, “*essas gurias da colônia, elas são muito pacata, tem medo de tudo*” (R.O.). Além de relacionar a condição de docilidade à mulher, essa visão atribui tais características àquelas que vêm do meio rural. Quer dizer, os conflitos difusos que ocorrem nesses espaços de trabalho, nos diferentes exemplos que indicamos, são secundarizados enquanto forma de contestação. Na visão de Frederico (1979), o espaço de trabalho enquanto campo de batalha, enfrentamento nas relações diretas, pode assumir apenas fins particularistas, individuais e de grupo, uma oposição simplesmente difusa e solitária, e não de luta de classe. Mesmo assim, o autor reconhece que o efeito objetivo é uma sabotagem ao processo de trabalho, minando seu princípio básico ao reduzir a taxa de “mais-valia” e manter presente a oposição de interesses (Frederico, 1979, p. 91). As formas de contestação “espontâneas” que identificamos no interior do espaço de trabalho, seja aquela que coloca pêssego fora para não ter que limpar e poder ir embora mais cedo, seja a de casais que no horário de trabalho escondem-se para namorar, tem como resultado uma queda

na produtividade, seja pelo desperdício da matéria-prima e/ou do tempo, ambos elementos-chaves do capital. Embora Frederico (1979) não atribua o mesmo potencial de contestação que essas práticas possuem, pelo menos não tanto quanto Maroni (1982), indica que essas soluções individuais e de grupo podem acumular força para reivindicações de maior envergadura. Na sua visão, a luta que se mantém restrita ao local de trabalho, significa a desorganização do movimento dos trabalhadores e ausência de possibilidades de ação política, resultando em conflitos “travados às cegas” (Frederico, 1979, p. 134). Nas conservas, esses conflitos tanto criam empecilhos cotidianos ao capital, sejam eles faltas, atrasos e sabotagens, como podem servir de base para rebeldias que se traduzem em ação coletiva, como vimos nos casos de greve contra abusos das chefias, por salários e condições de trabalho.

Porém, não há uma relação intrínseca entre essas formas de contestação, parece-nos que, de fato, na maioria das vezes, elas não passam da linha de produção. O sindicato não desenvolve ações no sentido de canalizar coletivamente essas rebeldias, e como entendemos nas entrevistas, os sindicalistas secundarizam a capacidade de manifestação dos sujeitos no interior da produção, como se o medo do desemprego e das perseguições os tivesse engessado. Mesmo que, essas formas não assumam caráter diretamente reivindicativo e, menos ainda, de superação da relação capital/trabalho, isso não parece ser motivo para desconsiderá-las enquanto formas de contestação. Essas “recusas” dos trabalhadores no dia a dia podem ser “vitórias momentâneas” contra o capital, como diz Maroni (1982), mas na maioria das vezes não assumem maior amplitude, sendo facilmente resolvidas pelos gestores, pois geralmente os casos de “indisciplina” que nos foram narrados, quando descobertos, resultaram em demissões. O mesmo acontece quando da participação desses em ações coletivas, pois os que estiveram presentes ativamente na greve solicitada pelos próprios trabalhadores ao sindicato no início de 2007, por exemplo, foram quase todos demitidos.

No nosso campo de estudo, essas práticas de “rebeldia” não pa-

recem ser meramente individuais, há mediações, sejam essas relacionadas à família, grupos de afinidades ou relações de gênero. As fronteiras entre relações que são apenas de pessoalidade e aquelas que são mediadas por uma determinada condição de classe imbricam-se, e fica difícil segregar o que é apenas da ordem dos afetos daquilo que pode vir a servir de matéria-prima para formas de contestação. Para nós, a fronteira entre camaradagem e solidariedade de classe é mais ambígua do que propõe Frederico (1979, p. 58), por exemplo. Se os trabalhadores levam uma sacola de alimentos e ajudam com dinheiro um colega acidentado ou um que foi recentemente demitido pela empresa, considerado por eles como um “*amigo*”, achamos difícil criar uma barreira estanque entre o que é ou não solidariedade de classe, assim como nos parece haver uma ambiguidade nos discursos e práticas dos sujeitos empregados nessas fábricas, nas quais coexistem um misto de conformidade e rebeldia. O estudo feito junto aos trabalhadores das conservas, ao mesmo tempo que indicou uma homogeneidade naquilo que se refere às condições objetivas vividas no interior da empresa, apontou para as diferentes maneiras de entender e lidar com essas condições. Nesse sentido é que encontramos uma intensa heterogeneidade nas visões de mundo e nas práticas dos trabalhadores do setor conserveiro. Uma teia de minúcias que se torna cada vez mais complexa conforme vamos chegando perto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Encerramos nosso texto com a sensação de que muito ainda precisa ser dito. Algumas dessas questões talvez tenhamos chance de esclarecer em outro momento, outras, quem sabe, serão respondidas pelos demais pesquisadores que se sintam tocados, como nós nos sentimos, pela importância desse tema. Por ora, impera certa inquietação sobre o alcance dos nossos compromissos com as questões propostas para investigação, e com o correspondente respeito merecido pelos interlocutores que, gentilmente, compartilharam suas memórias, opiniões e saberes.

Talvez não tenhamos atendido a esses aspectos na medida que deveríamos, embora tenha sido nossa preocupação em todos os momentos o tratamento cuidadoso das narrativas que nos confiaram, mediadas pela nossa perspectiva interpretativa, nesse esforço constante pela reflexão objetiva, com nosso viés valorativo e historicidade atravessando todo o texto, como inspirações/ameaças da nossa própria imaginação sociológica. O longo tempo de pesquisa deu-nos a certeza de que se temos algo a dizer sobre a realidade, essa também nos escapa, não cabe no tamanho das nossas palavras, é mais complexa e possui riqueza de detalhes difíceis de traduzir.

No trabalho artesanal de sociólogas, vimo-nos passando pela angústia dos poetas que, com tanto a dizer, desconfiam do rigor e da insuficiência das palavras. Mas pensamos que é assim mesmo o processo de produção do conhecimento, com dúvidas, mudanças de percursos, um movimento que se sintoniza com a dimensão histórica do próprio campo de pesquisa. Sabemos que, nas ciências sociais, os dissensos existem até mesmo na escolha dos objetos a ser estudados. No caso da nossa pesquisa, não o selecionamos meramente como suporte para compreender processos gerais que o transcendem. O próprio campo tem importância em si mesmo, suas especificidades e maneiras próprias

que achamos valer a pena estudar, na expectativa de que, assim, poderíamos contribuir com o imenso campo de conhecimento coletivo que constitui as ciências sociais.

Procuramos entender a forma particular pela qual o setor conserveiro integrou-se no movimento geral de reestruturação produtiva. Observamos que por mais que alguns interlocutores envolvidos nessa cadeia produtiva defendam a ideia de que tal segmento é conservador, que os empresários possuem uma mentalidade tradicional pouco afeita a mudanças, a partir dos anos 1990 esse ramo não esteve imune às transformações que atingiram diferentes setores produtivos durante essa década. Verificamos que no segmento das conservas aconteceu uma forma muito específica de articulação entre as velhas e novas práticas. No interior e entre as empresas houve diferentes ritmos e intensidades na combinação desses polos, ou seja, um hibridismo, uma maneira mista de ser simultaneamente “tradicional e moderno”.

Se a indústria não diversificou, não fez maiores investimentos em marketing, não criou outras formas de apresentação do produto, isso não inviabilizou que adotasse as tecnologias de ponta que há nesse ramo, da informatização dos escritórios à automatização das linhas de produção, nem que incorporasse formas organizacionais mais eficientes, como ocorreu com a generalização do uso das Boas Práticas de Fabricação, por exemplo. E pensando em termos de cadeia, percebemos que o conhecimento produzido pelas universidades e demais instituições, as políticas governamentais de incentivos, a interação de agentes públicos e privados interessados no desenvolvimento local movimentaram de forma dinâmica esse setor, cuja chamada crise de fins dos anos de 1980 resultou em um processo de maior concentração empresarial e imensa capacidade de aumento da produtividade com redução da força de trabalho.

Os trabalhadores que há anos se empregam nesse setor, sejam eles safristas ou efetivos, ao contrário daqueles que afirmam a estagnação dessa indústria, sentem de perto as transformações. Para esses, as

mudanças são bastante vivas, em geral atribuem a elas o maior desemprego no município e o fato de, hoje, terem que passar por situações vexatórias relacionadas ao comportamento autoritário da gerência, sem contarem com a possibilidade de encontrar emprego em outro lugar. Na concepção desses, se agora são submetidos a precárias condições e relações de trabalho, com poucas possibilidades de poder revidar, isso se deve ao fechamento e enxugamento da força de trabalho promovido pelas empresas. O sindicato, mais do que nunca, encontra dificuldades de aproximar-se dos trabalhadores das conservas. As greves e mobilizações são menores do que lhes parece necessário, em um ramo que incorpora de forma tão rudimentar os assalariados, guardando parentescos com os tempos pretéritos da Revolução Industrial.

Observamos que, embora esta condição de intensificação da precariedade do trabalho tenha motivado a corrida competitiva entre os trabalhadores, cada vez mais ansiosos por se manterem no emprego ou por uma melhor colocação, esse movimento não foi o único. Analisamos que, dentro ou fora do espaço de trabalho, nas formas de sociabilidade que esses trabalhadores estabelecem entre si, constrói uma espécie de matéria-prima para inúmeras práticas de contestação no espaço de trabalho. Trata-se de uma das interfaces que vão mediar esses conflitos, ao lado de muitas outras práticas de “recusa” difusas que podemos verificar. Tais ações são alvos da crítica de alguns trabalhadores que, vinculados a uma certa moral do trabalho, negam essas trapaças, considerando que, se há algum lugar para reivindicar, mobilizar-se, é no sindicato, e não no espaço de trabalho, mas mesmo entre esses os relatos acerca de situações concretas ofuscam e deixam ambíguas suas afirmações discursivas, visto que, muitas vezes, estão envolvidos em situações que indicam práticas de inconformidade. Nesse sentido, indicamos que as rudezas das condições enfrentadas por esses trabalhadores os desacomodam e os levam a atitudes criativas de rebeldia, em uma negação daquilo que não faz parte dos seus interesses, como percebemos nas situações de conflito envolvendo o controle do espaço/tempo no interior da produção.

Observamos nesse setor, tanto em relação à cadeia em geral, como ao mundo do trabalho em particular, uma polifonia de discursos, ao mesmo tempo que certas coincidências de práticas. Quer dizer, em relação às empresas e instituições, verificamos que, embora com intencionalidades distintas, há uma cooperação prática entre os sujeitos. E em relação aos trabalhadores, semelhanças tanto nos relatos acerca da precariedade das condições e relações de trabalho, como no que se refere às atitudes de inconformidade, mesmo quando essas não são expostas nas representações.

Ainda gostaríamos de ter investigado mais dedicadamente a posição dos agricultores nessa Cadeia, pois, em se tratando de uma agroindústria, esse é um dos elos importantes, principalmente depois que verificamos a preocupação com a relação entre produtor e indústria, destacada pela maioria dos interlocutores com quem conversamos. Outro aspecto que sentimos necessidade de conhecer melhor é o contexto internacional do setor conserveiro, como atuam as cadeias de outros países que “concorrem” com a indústria local. Devido às limitações da nossa pesquisa, e dedicando-nos ao nosso recorte, deixamos esses pontos para estudos futuros.

Em suma, parcialmente, concluímos que houve no setor conserveiro uma reestruturação heterogênea, híbrida no que se refere à Cadeia Produtiva, especialmente em relação à indústria, e no que diz respeito à dimensão do trabalho, uma intensificação da histórica precariedade das condições e relações de trabalho, agravadas pelo desemprego. Embora com dificuldades de organização sindical, os trabalhadores não andam passivamente por esses processos, guardam a criatividade de fazer desse universo tanto um espaço de sociabilidade como de manifestação de suas rebeldias. Nesse sentido, diríamos que não há unilateralidade, nem a caminho das manifestações de “recusa” e, menos ainda, no das conformidades fatalistas.

Como dizíamos anteriormente, o fazer sociológico é uma construção coletiva. Não partimos de páginas em branco para compor nosso

olhar, alimentamo-nos de vários outros esforços interpretativos. A velha antropofagia do ofício que assimila e tenta lançar algo novo, mesmo que o novo não seja nada diretamente propositivo, mas, quiçá, a crítica de uma realidade que, principalmente no que diz respeito ao mundo do trabalho, insiste, incrivelmente, em permanecer sem se dar conta de que sua vida histórica está sendo considerada cada vez mais insuportável para os homens e mulheres que nela passam seus dias.

*Me proponho a fundar um partido de sonhos...
por um desejo, por uma semente...*

(SILVIO RODRÍGUEZ. "Ala de colibrí")

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina**: algumas hipóteses para discussão. Buenos Aires: CLACSO, 1999. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102025132/3abramo.pdf>. Acesso em: 10 set. 2007.
- ABREU, Alice Rangel de P. (Org.). **Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.
- ALEXANDER, Jeffrey C. O novo movimento teórico. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 2, n. 4, 1987.
- ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicato e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- BAUER, Michel. **Les patrons de PME entre le pouvoir, l'entreprise et la famille**. Paris: InterEditions, 1993.
- BERNARDO, João. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.
- BERNARDO, João. **Democracia totalitária**: teoria e prática da empresa. São Paulo: Cortez, 2004.
- BERNOUX, Philippe. **La sociologie des entreprises**. Paris: Editions Du Seuil, 1995.

BRAGA, Ruy. Uma sociologia da condição proletária contemporânea. **Tempo Social**, São Paulo, v. 18, n. 1, jun. 2006.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: LTR, 1987.

BURAWOY, Michael. As transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, ano 5, n. 13, jun. 1990.

CANCLINI, Néstor. **As culturas populares no capitalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1983.

CAPPELLIN, Paola; GIULIANI, Mario. Os herdeiros: estudo de caso das empresas de porte médio da região serrana do estado do Rio de Janeiro. In: KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo (Org.) **Empresa, empresários e sociedade**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1999.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicato e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2004.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. S. Flexibilidade e precarização: os tempos mais duros. In: CASTRO, N. A.; DEDECCA, C. S. (Org.) **A ocupação na América Latina**: tempos mais duros. São Paulo; Rio de Janeiro: Alast, 1998. Série II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho.

CATTANI, Antônio. **Processo de trabalho e novas tecnologias**: orientação para pesquisa e catálogo de obras. Porto Alegre: UFRGS, 1995.

CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim**: o cotidiano dos trabalhadores do Rio de Janeiro da belle époque. Campinas: Unicamp, 2001.

CHAUÍ, Marilena. **Conformismo e resistência**: aspectos da cultura popular no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1993.

- COCCO, Giuseppe; URANI, André; GALVÃO, Alexander Patez (Org.). **Empresários e empregos nos novos territórios produtivos: o caso da Terceira Itália**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.
- DECKER, Sérgio. **Perfil, desempenho e capacidade tecnológica da agroindústria de doces e conservas da Região Sul do Rio Grande do Sul**. Pelotas: Educat, 2006.
- EAGLETON, Terry. **A ideia de cultura**. São Paulo: Unesp, 2005.
- FERNANDES, Florestan. **Sociedade de classe e subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.
- FERNANDES, Florestan. **Circuito fechado**. São Paulo: Hucitec, 1977.
- FERREIRA, Laura Senna. **Conformidade e resistência: os laços de personalidade nas relações de trabalho fabril**. Pelotas: Universidade Federal de Pelotas, ISP, 2005. (monografia)
- FREDERICO, Celso. **Consciência operária no Brasil**. São Paulo: Ática, 1979.
- GARCIA, Ana Elisa. **Mudança tecnológica e competitividade: a indústria de doces e conservas de frutas**. São Paulo: Scortecci, 2002.
- GERSICK, Kelin; DAVIS, John A.; HAMPTON, Marion McCollom; LANSBERG, Ivan. **De geração para geração: ciclos de vida das empresas familiares**. São Paulo: Negócios, 1998.
- GOMES, Maria Soledad E. de Arruda. **Empregabilidade nos tempos da reestruturação e flexibilização: trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro**. Tese (Doutorado) – Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.
- GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. *In*: GRAMSCI, Antonio. **Maquiavel, a política e o Estado Moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.
- GRANDO, Marinês. Z. **Pequena agricultura em crise: o caso da**

“colônia francesa” no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 1989.

GUIMARÃES, Nadya. **Caminhos cruzados**: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP/Editora 34, 2004.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. Entre mercado de trabalho, organização da produção e resistência dos trabalhadores: os meandros atuais da flexibilidade. SEMINÁRIO INTERNACIONAL REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, FLEXIBILIDADE DO TRABALHO E NOVAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS. **Anais...** Rio de Janeiro: COOPP/UFRJ, 1998a.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 4, n. 7, p. 5-27, 1998b.

IAMAMOTO, Marilda. **Trabalho e indivíduo social**: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista. São Paulo: Cortez, 2001.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

IASI, Mauro. **O dilema de Hamlet**: o ser e o não ser da consciência. São Paulo: Viramundo, 2002.

JOVCHELOVITCH, Sandra; BAUER, Martin W. Entrevista narrativa. *In*: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

KIRSCHNER, Ana Maria. Sociologia da empresa e responsabilidade social das empresas. **Nueva Sociedad 202**. Disponível em: www.insumisos.com/bibliotecanew/Responsabilidad%20social%20del%20empresario.pdf. Acesso em: 10 set. 2007.

LAUTIER, Bruno. Por uma sociologia da heterogeneidade do trabalho. III CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Buenos Aires. 17 al 20 de Mayo del 2000. **Anais...** Buenos Aires, 2000.

LEITE, Márcia. Tecendo a precarização: gênero, trabalho e emprego

na indústria de confecções em São Paulo. XXVIII ENCONTRO ANUAL ANPOCS. Trabalho, sindicato e os desafios do desenvolvimento. Coord: Santana, M. e Ramalho, R. **Anais...** Caxambu, out. 2004.

LOPES, Sérgio Leite. **A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés.** Brasília: Editora UnB, 1988.

MARONI, Amnéris. **A estratégia da recusa:** análise das greves de maio/78. São Paulo: Brasilense, 1982.

MARTINS, José. **Fronteira:** a degradação do outro nos confins do humano. São Paulo: Hucitec, 1997.

MARTINS, José. **A sociabilidade do homem simples:** o cotidiano e história na modernidade anômala. São Paulo: Hucitec, 2000.

MARX, Karl. Cap. XIII. A maquinaria e a indústria moderna. *In:* MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Livro I. Vol. 1. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1988.

MARX, Karl. Cap. XXIII. A lei geral da acumulação capitalista. *In:* MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Livro I, V. 2., 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998. p. 715-823.

MARX, Karl. **Capítulo VI inédito de O capital.** São Paulo: Moraes, 1969. p. 87-120.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho.** São Paulo: Página Aberta, 1995.

MAUSS, Marcel. Ensaio sobre a dádiva: forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. *In:* MAUSS, Marcel. **Sociologia e antropologia.** São Paulo: Cosac e Naify, 2003.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para esquerda. *In:* ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006.

MINAYO, Maria. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. *In:* Minayo, M. (Org.) **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro-São Paulo, Abrasco-Hucitec, 1994.

NICOLAS, Guy. O dom ritual, face velada da modernidade. *In:* MARTINS, Paulo Henrique (Org.). **A dádiva entre os modernos:** discussão sobre os fundamentos e as regras do social. Petrópolis: Vozes, 2002.

QUEIROZ, Maria. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. SIMSON, Olga de M. Von (Org.). **Experimentos com história de vida**. São Paulo: Vértice, 1988.

RAMALHO, José Ricardo. **Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho**: um balanço do debate. **BIB**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 31-48, 2º sem. 1991.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo et al. (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 1997.

RAMALHO, José Ricardo. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 199-210, maio./ago. 2004. Dossiê: Trabalho e Novas Sociabilidades. Org. Jacob Carlos Lima.

RAMALHO, José Ricardo. Dinâmicas sociopolíticas em novos territórios produtivos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 19, n. 46, p. 9-17, jan./abr. 2006. Dossiê: Novos espaços industriais e desenvolvimento regional. Org. José Ricardo Ramalho.

RAUD-MATTEDI, Cécile. A Terceira Itália e o Brasil. **Rumos**, jul./ago. 2003.

RODRIGUES, Iram Jácome; PONTES, Cecília Carmen Cunha; RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Velhos e novos operários da indústria automobilística: comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. **Caderno CRH**, Salvador, v. 19, n. 46, p. 75-85, jan./abr. 2006.

RUAS, R. et al. A externalização produtiva no complexo calçadista no Rio Grande do Sul: impactos sobre o emprego e a qualificação. *In*: GITAHY, L; LEITE, M. (Org.). **Novas tramas produtivas**: uma discussão teórico-metodológica. São Paulo: Senac, 2005.

SAHLINS, Marshall. **Ilhas de história**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

SAINSAULIEU, Renaud. **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**. Paris: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques/Dalloz, 1987.

SAINSAULIEU, Renaud; KIRSCHNER, Ana Maria. **Sociologia da**

empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

SALERMO, Mario. Modelo japonês, trabalho brasileiro. *In:* HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês:** automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Edusp, 1993.

SANTOS, José Vicente T. dos. A construção da viagem inversa: ensaios sobre a investigação nas ciências sociais. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, jan.-jul. 1991.

SEGNINI, Liliana. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. *In:* FLEURY, M.; FISCHER, R. **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SILVA, Elizabete. Refazendo a fábrica fordista? Tecnologia e relações industriais no Brasil no final da década de 1980. *In:* HIRATA, Helena (Org.). **Sobre o “modelo” japonês:** automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Edusp, 1993.

TAVARES, Jacqueline. **A indústria conserveira pelotense:** ascensão e declínio. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) – Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2000.

THOMPSON, E.P. **A formação da classe operária inglesa:** I. A árvore da liberdade. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

THOMPSON, E.P. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Organizadores: Antônio Luigi Negro e Sérgio Silva. Campinas: Unicamp, 2001.

THOMPSON, E.P. **Costumes em comum:** estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TOLEDO, Enrique. La flexibilidad del trabajo en América Latina. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, n. 5, p. 129-157, 1997.

TRAGTENBERG, Mauricio. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Ática, 1985.

TUMOLO, Paulo. **Da contestação à conformação:** a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista. Campinas: Unicamp, 2002.

VARGAS, Francisco. **Relações sociais de classe e gênero: o trabalhador safrista na indústria de conservas de Pelotas.** Porto Alegre: UFRGS, 1994.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo: Cia. das Letras, 2004.

WILLIAMS, Raymond. **Cultura e sociedade.** São Paulo: Cia. Editorial Nacional, 1969.

ZERBIELLI, Jerusa. **Mudança no ambiente institucional do agronegócio de pêssego na região de Pelotas a partir da formação do Mercosul.** Porto Alegre: UFRGS, 2005.

Principais documentos consultados

APL de Conservas no polo regional de Pelotas. Gestão do planejamento, orçamento e finanças. Estudos e pesquisas. Sebrae/RS, setembro 2006.

Avaliação competitiva: Plano Estratégico setorial. Sindocopel, agosto, 1994.

Estudo sobre a indústria de conservas, com o objetivo de identificar as ações requeridas para aumentar sua competitividade. **Plano de reestruturação econômica para a Metade Sul do Rio Grande do Sul.** Estado do Rio Grande do Sul. Secretaria da coordenação e planejamento. Pesquisa feita por: Engevix. Engenharia S/C LTDA, 1997.

Estudos feitos pelo Cientec. 1977.

FACHINELLO, J. et al. **Guia para indicação de procedência para frutas: pêssego em calda da região de Pelotas.** Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

Fichas ocupacionais. Sticap 1991 a 1999.

Identificação e análise de informações sobre os Sistemas locais de produção do RS. Secretaria do Desenvolvimento e dos Assuntos Internacionais. Governo do Estado do RS. Porto Alegre, 29 ago. 2000.

Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v. 30, n. 2, 2002.

Livro de registro das denúncias. Sticap. 1992 a 2007.

Nossa Luta. Jornal do Sticap. 1992 a 2007.

PAIVA, Carlos Águedo. **O que são Sistemas Locais de Produção (e por que eles são tão importantes na estratégia de desenvolvimento do governo democrático e popular no RS).** Coordenador técnico da Secretaria de coordenação e Planejamento do Estado do Rio Grande do Sul, 2002.

SEBRAE. **Diagnóstico da indústria de conservas do Estado do Rio Grande do Sul (Zona Sul).** Porto Alegre: Sebrae, 1992.

Seminários Cadeia Produtiva de Conservas de Frutas e Hortaliças. Anos 1999; 2000; 2001; 2002; 2003; 2004; 2005.

TIBOLA, Cassiane. **Implementação da rastreabilidade na produção integrada de pêssego.** UFPEL-Faem, Pelotas/RS, 2005.

ANEXOS

Durante as entrevistas com instituições, empresários e trabalhadores, fomos propondo alguns eixos de questões para que o interlocutor pudesse relacionar sua narrativa com os aspectos de interesse da pesquisa. Não seguimos um roteiro linear, mas procuramos fazer com que determinados temas aparecessem nas memórias, opiniões e avaliações.

Anexo A – Instituições

Eixos temáticos:

- Entrevistado e sua relação com a instituição;
- Envolvimento da instituição com o setor conserveiro ao longo dos anos;
- Memória acerca da história das conservas;
- Setor e a economia da Região Sul;
- Projetos e programas institucionais relacionados ao setor;
- Setor conserveiro nacional e internacional;
- Particularidades dos empresários do ramo conserveiro;
- Memória sobre a trajetória tecnológica, organizacional e política do segmento;
- Avaliação em relação ao setor;
- Expectativas quanto ao futuro do ramo;
- Avaliação sobre fechamento das empresas do segmento conserveiro;
- Comentário geral do entrevistado.

Anexo B – Empresas

Eixos temáticos:

- Dados sobre o entrevistado;
- Memória do momento de surgimento da empresa;
- Fragmentos da história do setor;
- Trajetória tecnológica, organizacional, comercial e gestorial;
- Contexto e estrutura atual da empresa;
- Posição e relação da empresa na cadeia produtiva;
- Políticas públicas para o setor;
- Projetos e programas empresariais;
- Mercado nacional e internacional;
- Motivos para instalar-se na região (somente para empresas cuja matriz é fora do município);
- Organização política dos empresários e da cadeia das conservas;
- Empresa e economia da região;
- Quadro de empregados, características e formas de seleção;
- Organização do trabalho;
- Relacionamento com os trabalhadores e sindicato;
- Considerações sobre o surgimento e fechamento das fábricas;
- Avaliação geral sobre a empresa e o setor;
- Perspectivas de futuro em relação à empresa e ao segmento conserveiro;
- Comentário geral do entrevistado.

Anexo C – Sindicato dos trabalhadores

Eixos temáticos:

- Memória do momento de surgimento do sindicato;
- Trajetória sindical;
- Formas de atuação e relação com outras entidades;
- Fragmentos da história sindical relacionada à cadeia das conservas;

- Atuação junto aos trabalhadores do setor conserveiro;
- Memória e avaliação acerca da organização dos trabalhadores do segmento;
- Percurso histórico das condições e relações de trabalho dos empregados das conservas;
- Dia a dia dos trabalhadores no espaço de produção;
- Projetos e programas sindicais relacionados a esses trabalhadores;
- Relação com o sindicato patronal das conservas e demais instituições da cadeia produtiva;
- Narrativa de elementos da história do setor conserveiro;
- Avaliação sobre o fechamento das empresas;
- Percepção sobre o futuro do setor do ponto de vista do trabalho;
- Expectativa quanto à ação sindical;
- Comentário geral do entrevistado.

Anexo D – Trabalhadores

Eixos temáticos:

- Origem familiar, trajetória de moradia, trabalho, formação escolar e profissional;
- Condições socioeconômicas, incluindo demais membros da família;
- Trajetória de trabalho nas fábricas de conserva;
- “Alternativa” de emprego nas fábricas;
- Ocupações nas empresas;
- Leitura sobre a trajetória das empresas;
- Memórias da história do setor conserveiro na região;
- Percepção ao longo dos anos das condições e relações de trabalho;
- Processo de seleção nas empresas;
- Postura dos trabalhadores frente ao regulamento interno da empresa;
- Percepção sobre o momento de fechamento das fábricas;

Trabalho, experiência de classe e reestruturação produtiva
na indústria de conservas de Pelotas

- Relacionamentos entre os trabalhadores dentro e fora da empresa;
- Dia a dia no espaço de produção a partir das relações entre os trabalhadores e condições de trabalho das empresas;
- Memória vinculada à trajetória do sindicato;
- Relação e opinião sobre sindicato;
- Comentário geral do entrevistado.

SIGLAS

Abia – Associação Brasileira das Indústrias da Alimentação
Abraf – Agência Brasileira de Produção de Frutas
AGPP – Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego
Alalc – Associação Latino-Americana de Livre Comércio
APL – Arranjo Produtivo Local
APPCC – Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle
BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
BB – Banco do Brasil
BPF – Boas Práticas de Fabricação
Cipa – Comissão Interna de Acidente
Cipel – Centro das Indústrias de Pelotas
CNTL – Centro Nacional de Tecnologia Limpa
Contac – Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria da Alimentação
Cooperfrutis – Cooperativa de Fruticultores do Sul
CGI – Centro Gestor de Inovação
Cientec – Fundação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
CAFH – Associação Gaúcha da Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças
Emater – Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural
Embrapa – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FIERGS – Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul
Fispal – Feira Internacional da Alimentação
Fepam – Fundação Estadual de Proteção Ambiental
FTIA/RS – Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Rio Grande do Sul
Itepa – Instituto Tecnológico de Pesquisa e Assessoria da UCPel (Universidade Católica de Pelotas)

Ibraf – Instituto Brasileiro de Frutas
IG – Indicação Geográfica
IP – Indicação de Procedência
LEC – Linha Especial de Crédito
LER – Lesão por Esforços Repetitivos
Mercosul – Mercado Comum do Sul
MST – Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
PIP – Produção Integrada de Pêssego
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
PRIM – Programa de Recuperação de Imposto Municipal
Profruta – Programa Nacional de Fruticultura
Proger – Programa de Geração de Emprego e Renda
Pronaf – Programa Nacional de Agricultura Familiar
SBF – Sociedade Brasileira de Fruticultura
Sebrae – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
Sedai – Secretaria de Desenvolvimento e Assuntos Internacionais
Senar – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Sicredi – Sistema de Crédito Cooperativo
Sindocopel – Sindicato das Indústrias de Doces e Conservas Alimentícias de Pelotas
SLP – Sistema Local de Produção
Sticap – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Cooperativas da Alimentação de Pelotas e Região
Uita – União Internacional dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação
UCPel – Universidade Católica de Pelotas
UFPel – Universidade Federal de Pelotas

Outros lançamentos de 2021

Formação política e projeto histórico de classe: a trajetória do 13 de Maio NEP

Cyntia de Oliveira e Silva

Conhecer, pensar, viver...

A filosofia na sala de aula

Antônio José Lopes Alves

Sabina Maura Silva

A produção da arte

na forma social do capital

Marília Carbonari

Políticas de memória no Brasil e na Argentina: lembranças do nunca mais

Rachel Tomás dos Santos Abrão

Classe e sexo: crítica da ordem patriarcal de gênero de Heleieth Saffioti

Joana das Neves Calado

A teoria do fetichismo em

Karl Marx e a educação

Juliane Zacharias Bueno

O capital financeiro no Ensino Superior brasileiro (1990-2018)

Allan Kenji Seki

Laura Senna Ferreira

Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Professora de Sociologia no Departamento de Ciências Sociais e no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Pesquisadora na área de Sociologia do Trabalho, com estudos sobre transformações no mundo do trabalho; conflitos e resistências laborais; ideologias, subjetividade e identidades do trabalho.

E-mail: laurasennafe@hotmail.com

O estudo apresentado neste livro analisou o momento de reconversão produtiva da indústria de conservas de frutas e hortaliças no município de Pelotas/RS, na segunda metade dos anos 2000. A pesquisa trouxe à tona tanto as novas dinâmicas de acumulação flexível e desenvolvimento econômico, como a expressão dessas mudanças nas experiências, conflitos e vivências dos trabalhadores e trabalhadoras do segmento. Em meio aos dilemas das vidas difíceis em foco nesta pesquisa, também se observa a poesia de um modo de viver que é inventivo e criativo, sobretudo nas formas de solidariedade de classe. As experiências de vida e trabalho analisadas nos trazem elementos para pensar sobre a expressão histórica contemporânea do mundo laboral, bem como sobre as possibilidades de construção de novos sentidos para o trabalho.