

**Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC
Centro de Filosofia e Ciências Humanas-CFCH
Departamento de Sociologia Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política**

Laura Senna Ferreira

Reestruturação produtiva: mudanças e permanências no mundo do trabalho e empresarial da indústria conserveira na região de Pelotas – Rio Grande do Sul

FLORIANÓPOLIS

2008

Laura Senna Ferreira

Reestruturação produtiva: mudanças e permanências no mundo do trabalho e empresarial da indústria conserveira na região de Pelotas – Rio Grande do Sul

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Mestre em Sociologia Política, sob Orientação da Profa. Dra. Maria Soledad Etcheverry

Florianópolis, março de 2008



Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Campus Universitário - Trindade
Caixa Postal 476
Cep: 88040-900 - Florianópolis - SC - Brasil
E-mail: ppgsp@cfh.ufsc.br

“REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO E EMPRESARIAL DA INDÚSTRIA CONSERVEIRA NA REGIÃO DE PELOTAS – RIO GRANDE DO SUL”.

LAURA SENNA FERREIRA

Esta Dissertação foi julgada e aprovada em sua forma final pela Orientadora e Membros da Banca Examinadora, composta pelos Professores:

Profª. Drª. Maria Soledad Etcheverry Orchard
Orientadora

Profª. Drª. Cécile Hélène Jeanne Raud
Membro

Profº. Drº. José Ricardo Garcia Pereira Ramalho
Membro

Profª. Drª. Lígia Helena Hahn Lüchmann
Coordenadora

FLORIANÓPOLIS, (SC), MARÇO DE 2008.

AGRADECIMENTOS

Conhecer a professora Maria Soledad foi um dos momentos mais importantes da trajetória desta pesquisa. Seu jeito de estimular a criatividade e fomentar reflexões, contribuindo com conhecimento e experiência, sem tolher um suspiro, que fosse, da minha imaginação, despertou em mim a mais sincera admiração.

A professora Cécile Mattedi que, com suas aulas, textos, reflexões e disposição sociológica, contribuiu muito com minha pesquisa. Ao professor Ricardo Ramalho, cujos textos acompanham há alguns anos meus estudos na sociologia do trabalho. Obrigada pelos pensamentos que contribuem com o conhecimento coletivo.

Aos meus amigos do coração: Cassiane Zanatta, pelos quase dez anos que estamos juntas nas ciências sociais e por todas as noites que passamos em claro. Lauro Borges, por ser companheiro para pensar e sorrir. Taiguara Oliveira e Alexandro Antunes, pelas suas rebeldias que revigoram meus sonhos. Cleder Fontana, pela beleza do seu sorriso. Agradeço a todos com muita afetividade.

A mana Lu, pelo nosso pacto de amizade e por sempre me socorrer quando preciso. Ao pedruca, que com suas brincadeiras infantis trás de volta minha infância. Ao Diones, pelo seu jeito atrapalhado e divertido de ser. E ao Fernandinho que, de alguma forma, também esteve presente nesses últimos tempos. A vocês, obrigada por comporem minha biografia.

Aos que gentilmente nos receberam e compartilharam suas memórias e opiniões, sem as quais essa pesquisa não teria sido possível, os mais sinceros agradecimentos.

Aos meus eternos amores, mãe querida, amiga que admiro pela força e por nunca ter deixado de me pegar no colo. Pai amigo, que com sua frase clássica, “*faz teu feijão com arroz minha filha*”, vem me ensinando a enfrentar as durezas da vida. É aos dois que dedico esse trabalho.

RESUMO

O setor conserveiro da região de Pelotas, no Sul do Rio Grande do Sul, surgiu em fins do século XIX e consolidou-se na década de 70 quando grandes empresas instalaram-se no local. Os anos 80 presenciaram o fechamento de muitas dessas fábricas em função da chamada “*crise*” que atingiu o setor. Em 90, as empresas que permaneceram, concentraram os faturamentos; das 40 indústrias que havia na década anterior, em 2007, apenas 12 atingiram um marco de produtividade sem precedentes no ramo, hoje, responsáveis por 98% da produção de compotas de pêssego do Brasil. Algumas dessas empresas reestruturaram-se, incrementaram seu parque produtivo e adotaram mudanças organizacionais, em um movimento semelhante ao verificado em diferentes ramos produtivos. Outras combinaram novos e velhos processos, marcas que caracterizam uma reestruturação heterogênea que articula, simultaneamente, passado e presente em movimento, um contexto no qual interagem instituições públicas e privadas interessadas no desenvolvimento regional.

Na dimensão do mundo do trabalho, o fechamento das empresas representou um intenso desemprego na região de Pelotas, por terem sido a principal atividade econômica do local. A reestruturação empresarial fragilizou a posição de trabalhadores e sindicatos do ramo, e as formas coletivas de organização viram-se, assim, ainda mais restritas. Os sujeitos dessa trama narram de diferentes maneiras esses momentos, mas, invariavelmente, indicam uma intensificação na precariedade das suas condições e relações de trabalho, principalmente, no que se refere às formas de gestão empresarial.

A postura dos trabalhadores nesse contexto parece ir muito além de uma condição de fatalidade. Na interface entre esfera fabril e extra-fabril, nas formas de sociabilidades que estabelecem entre si, suas vidas se inter-relacionam, e o espaço de trabalho passa a ser palco de diversas práticas de contestação.

ABSTRACT

The sector of canned goods in the region of Pelotas, in Rio Grande do Sul, came to life at the end of the XIX Century and was consolidated in the 70's when large companies installed themselves in the area. The 80's witnessed the closing of many of these factories, due to the supposed "*crisis*" that hit this field of activity. In the 90's, the firms which remained, concentrated their invoicing – of the 40 industries that had existed in the previous decade, only 12 reached the productivity level in 2007, without precedent in the field today, responsible for 98% of canned peach production in Brazil. Some of these companies restructured themselves, developed their productive industrial complex, and adopted organizational changes in a movement similar to that seen in different productive chains. Others combined new and old processes, marks that characterize a heterogeneous reorganization, which simultaneously articulates past and present in movement, a context in which public and private institutions, interested in regional development, interact.

In the dimension of the working world, the closing of the companies represented intense unemployment in the region of Pelotas, since these firms had been the main economic activity of the region. The business reorganization weakened the position of the workers and labour unions in the field, and collective forms of organization found themselves even more restricted because of this. The players of this network describe these movements in different ways, but invariably indicate intensification in the weakness of their conditions and labour relations, principally in regard to the administration of the business. The attitude of the workers in this context seems to go way beyond a condition of fate. In the interface between industrial and extra-industrial, in the forms of sociability which are established among them, their lives interrelate and the working place becomes the stage of various contestation practices.

ÍNDICE DE SIGLAS

ABIA- Associação Brasileira das Indústrias da Alimentação

ABRAF- Agência Brasileira de Produção de Frutas

APPCC- Análise dos Perigos e Pontos Críticos de Controle

APL- Arranjo Produtivo Local

AGPP- Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego

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 Fruticultura do Sul

CGI- Centro Gestor de Inovação

CIENTEC- Fundação Ciência e Tecnologia do RS

CAFH- Associação Gaúcha da Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças

DP- Diário Popular

EMATER- Empresa de Assistência Técnica e Extensão rural

EMBRAPA- Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador

FITIARS- Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentos do RS

FIERGS- Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul

FISPAL- Feira Internacional da Alimentação

FEPAM- Fundação Estadual de Proteção Ambiental

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

MST- Movimento dos Sem Terra

PIP- Produção Integrada de Pêssego

PLR- Participação nos Lucros e Resultados

PROFRUTA- Programa Estadual de Fruticultura

PROGER- Programa de Geração de Emprego e Renda

PRONAF- Programa Nacional de Agricultura Familiar

SEBRAE- Serviço de Apoio as Micro e Pequenas Empresas

SEDAI- Secretaria de Desenvolvimento e Assuntos Internacionais do Governo do Estado

SINDOCOPEL- Sindicato dos Doces e Conservas Alimentícias de Pelotas

STICAP- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias e Cooperativas da Alimentação

UITA- União Internacional dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação

UFPEL- Universidade Federal de Pelotas

SLP- Sistema Local de Produção

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O ENTRELAÇAMENTO ENTRE O VELHO E O NOVO NOS PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: UM OLHAR SOCIOLÓGICO SOBRE A CLASSE TRABALHADORA	19
1.1 Sociologizando a sociologia: reflexões contemporâneas no âmbito da sociologia do trabalho	19
1.2 Os diferentes sentidos da reestruturação produtiva	21
1.3 Considerações da sociologia do trabalho, com ênfase na discussão brasileira, referente à reestruturação produtiva	24
1.4 Proposta de análise da sociologia da empresa	37
1.5 Mundo do trabalho: o velho e o novo do ponto de vista sociológico	44
1.6 A importância da categoria de classe para compreensão do trabalho na sociedade contemporânea	49
1.7 Formas de controle e contestação dos trabalhadores.....	56
2 O SETOR DE CONSERVAS DO RIO GRANDE DO SUL FRENTE ÀS MUDANÇAS/PERMANÊNCIAS DOS TEMPOS DE “REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA”	62
2.1 Fragmentos da história do setor conserveiro	62
2.2 A chamada “ <i>crise</i> ” dos anos 80	68
2.3 A cadeia produtiva e as empresas conserveiras.....	75
2.4 Documentos que abrangem o setor	91
2.5 Reestruturação do setor conserveiro: a heterogeneidade das velhas e novas formações.....	95
3 OS SENTIDOS DA “REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA” NO CASO DOS TRABALHADORES DO SETOR CONSERVEIRO	113
3.1 Sindicato e os trabalhadores das conservas	113
3.2 Condições de trabalho no setor conserveiro.....	122
3.3 Trabalhadores das empresas de conservas	125
3.4 Mundo do trabalho das conservas	129
3.5 Formas de controle da força de trabalho	135
3.6 Relações de pessoalidade, competição e/ou solidariedade entre os trabalhadores	139
3.7 Formas de contestação dos trabalhadores	143
3.8 O sindicato na concepção dos trabalhadores	150
3.9 Sentidos da reestruturação produtiva para os trabalhadores das conservas: conformidade e recusa frente às velhas/novas práticas empresariais	152
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	180
REFERÊNCIAS	184
ANEXOS	190

INTRODUÇÃO

*“No familiar procurem o insólito
No cotidiano, desvelem o inexplicável.
Que o que é habitual provoque espanto
Na regra procurem o abuso...”*
B. Brecht

Breve contextualização

A região de Pelotas, no Sul do Rio Grande do Sul, é historicamente uma zona de produção de alimentos, começando pelo charque, que foi a primeira economia da região, passando posteriormente para o arroz, beneficiamento da soja e industrialização de frutas. A indústria de conservas de hortaliças e frutas surgiu em fins do século XIX e inícios do século XX, quando formaram-se várias pequenas fábricas junto às propriedades de produtores rurais. Até os anos 70, o ramo era composto, basicamente, por pequenos empreendimentos artesanais. A partir desse período ocorre a construção do Distrito Industrial, grandes indústrias constituem-se nesse momento, vindo a fazerem da região a maior produtora de compotas de pêsego do Brasil. Fabricando doces, conservas de outras frutas e de legumes, elas tornaram-se a principal atividade econômica de Pelotas e municípios vizinhos até fins dos anos 80. Ao longo da década de 90 a maioria das empresas acaba por encerrarem suas atividades. As que continuaram em funcionamento reestruturaram-se e, hoje, atingem uma produtividade sem precedentes no setor. O seguimento é responsável por 98% das compotas produzidas no mercado brasileiro.

A maioria das empresas produzia durante todo o ano e empregavam boa parte da mão-de-obra da região. Ao fechamento de quase trinta fábricas a partir de fins de 80, seguiu-se uma grande redução da força de trabalho empregada que, hoje, enfrenta o problema do desemprego. No espaço de trabalho a realidade de efetivos e safristas que, no passado, contavam com a alternativa de mudar de empresa caso achassem necessário, alterou-se. Diante desse cenário de maiores restrições para o emprego, a mobilização coletiva dos trabalhadores em torno das suas demandas arrefece sob o impacto do aumento das incertezas. E apesar dessa realidade, que esgarça as relações dos trabalhadores entre si e com a empresa, o *locus* do trabalho continua representando o espaço social privilegiado para manifestação prática dessas demandas, que se expressam através de conflitos e ações de contestação.

As empresas do setor conserveiro, além de compostas por uma mão-de-obra predominantemente feminina, guardam outras particularidades, como o fato de todas elas serem familiares, estarem inseridas no ramo da alimentação, serem fortemente vinculadas à produção agrícola e boa parte delas sazonais, ou seja, atuando apenas na safra do pêssego, de novembro a início de março. A cadeia produtiva das conservas inclui produtores rurais, industriais, trabalhadores fabris e várias instituições públicas e privadas que, desde a década de 70, desenvolvem políticas e fomentam atividades nesse ramo, como é o caso da UFPEL, EMBRAPA, EMATER e SEBRAE, por exemplo, mas cada uma delas atuando de determinada maneira, algumas vezes em conformidade e, em outras, tensionando a posição hierarquicamente mais fortalecida do elo empresarial.

Ao longo dos capítulos desta dissertação procuramos analisar cada um destes aspectos, isto é, os elementos da história do setor conserveiro, trajetória das indústrias e as formas de relações estabelecidas com as instituições que denotam envolvimento relevante nessa cadeia. Observamos as mudanças e continuidades inauguradas pelos anos 90, relacionando-as ao mundo do trabalho naquilo que esse presenciou de novo e de permanente no que se refere a determinadas condições. Buscamos entender a forma que os trabalhadores narram suas experiências e percepções, e como posicionam-se frente a esse contexto.

Metodologia

A pesquisa nas ciências sociais requer a interação entre observação, teoria e interpretação da realidade. A reflexão sobre objetos, métodos e processos de investigação são em si mesmo um momento de apreensão do real. Para Santos (1991), no processo de produção do saber, o pensamento movimenta-se do específico ao geral, voltando ao particular com o propósito de compreender aspectos da totalidade social. Segundo o autor, no estudo dos processos sociais,

...deve-se manipular “determinações gerais” presentes enquanto estruturas no processo social em estudo, e “determinações específicas”, com as quais se capta aquilo que o processo social tem de historicamente dado... seu recíproco engendramento, movimento que vem a constituir o “histórico”, ou seja, a totalidade social em movimento tramada pela ação recíproca entre o comum e o específico, entre a longa duração das estruturas históricas e os detalhes dos processos...(ibidem: p.65).

A pesquisa requer o esforço de converter dados dispersos em uma representação analítica, fazendo do histórico e empírico de determinado espaço-tempo, matéria-prima para construção do objeto sociológico. É a reconstrução dos fenômenos observados,

submetidos aos métodos, técnicas e referências teóricas da investigação, que permite a generalização interpretativa sociológica.

Essa relação entre o particular e o geral está muito presente em Sahlins (1997). O autor destaca o “*evento*” que representa o cruzamento da estrutura e do acontecimento, primando pela importância de uma reflexão fora dos compostos binários invariância/contingência, sincronia/diacronia, estrutura/história, mudança/permanência, universal/particular, totalidade/especificidade. Sahlins propõe um estudo que faça a síntese dessas ambivalências que se desdobram nas práticas criativas dos sujeitos históricos dentro dos seus contextos. Para ele, “*É necessário fazer o reconhecimento teórico, encontrar o lugar conceitual, do passado no presente, da superestrutura na infraestrutura, do estático no dinâmico, da mudança na estabilidade*” (1997: p.19). Para o autor, captar esta síntese de estabilidade e mudança, de passado e presente, perceber, “*...a existência da estrutura na história e enquanto história*” (ibidem: p.181), é um desafio da pesquisa histórica e social.

Nesse mesmo sentido, Alexander (1987) vai dizer que, tanto a perspectiva da macroteorização, quanto a da microteorização, são incapazes de compreender a relação entre indivíduo e sociedade, entre sujeito e estrutura, ou seja, tanto a visão subjetivista, quanto a objetivista são formas de unilateralidade insustentáveis. De acordo com o autor, a formulação mais adequada é a síntese dessas dimensões. Para ele, a ciência social discute permanentemente os princípios que estão na base da explicação, justificam suas escolhas, e o dissenso é quase uma rotina entre os pesquisadores, “*... emana do caráter distintivamente valorativo da ciência social*” (ibidem: p.4). Os desacordos resultam da ausência de neutralidade que caracteriza a pesquisa, nela, a visão de mundo do pesquisador e investigado está implicada em todo processo de conhecimento. Minayo (1992) vai dizer que, “*O campo científico, apesar da sua normatividade, é permeado por conflitos e contradições...*” (ibidem: p.10). A ciência social não pretende ser uma fotografia do real, “*A pesquisa qualitativa... trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes...*” (ibidem: p.22), e a realidade é sempre mais rica do que qualquer teoria. O investigador precisa ser capaz de aceitar os critérios de sua própria historicidade e a dimensão histórica do seu objeto.

Nosso esforço investigativo é tanto no sentido de entender as especificidades do campo de estudo, quanto à forma que esse sai de si e insere-se num universo mais geral. De que maneira tal campo tanto guarda elementos do global, quanto possui características únicas. Nosso olhar tomou a direção de atentar para as ambigüidades, como se estivéssemos frente ao quadro Monalisa, do Da Vinci, pensando se ela sorri ou não sorri,

estarecidos por vê-la fazendo ambos ao mesmo tempo. Para nós é fundamental entender essas travessias, essas simultaneidades do social enquanto histórico e em permanente movimento. Partimos do pressuposto que podemos, sem que tenhamos pretensão à neutralidade, estabelecer critérios rigorosos de objetividade e uma atitude reflexiva. Procuramos mostrar nossas fontes e relatar sobre a busca de dados, buscando deixar o mais claro possível os procedimentos para tentar evidenciar a perspectiva da investigação. Nossa amostra não se baseou em números, mas sim, em uma representatividade qualitativa do nosso universo, procurando preservar a heterogeneidade dos agentes envolvidos na trama das relações analisadas. Nessa perspectiva, nossas entrevistas cessaram quando percebemos que os relatos não estavam acrescentando nada de novo; e fizemos o esforço de não supervalorizar o trabalho de campo e menosprezar a teoria, atentamos para simultaneidade dos dois momentos.

O primeiro passo do percurso, início de 2006, foi o de identificar o campo em que estávamos nos inserindo, procurando dados e informações gerais. Em uma ocasião anterior, 2004 a 2005, algumas incursões haviam sido feitas com outro propósito, pois, naquele momento, entender a cadeia produtiva do setor conserveiro não era uma preocupação que nos tocasse¹, mas desde 2006 entramos em profundidade nesse universo. Utilizamos como fonte primária entrevistas narrativas e a história oral e de forma secundária, jornais, laudos médicos, pesquisas anteriores, documentos governamentais, livro de denúncias do sindicato dos trabalhadores, material de propaganda das fábricas, audiência pública, palestras, arquivos do sindicato patronal e cadeia produtiva, observação direta no sindicato e nas empresas, materiais e dados com informantes.

No início de 2006, durante três meses, coletamos materiais e realizamos entrevistas exploratórias. Nesse momento, mapeamos e tivemos pistas de que precisávamos perseguir determinados interlocutores. Percebemos a interação com o setor conserveiro de entidades como a EMBRAPA, EMATER, Comitê de Fruticultura da Metade Sul, SEBRAE, Sindicato dos Trabalhadores Rurais, Cooperativa de Fruticultores (COOPERFRUTIS), Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças (CAFH), UFPEL e Banco do Brasil. Analisado o material coletado, voltamos a campo no final de 2006, e continuamos com a pesquisa em documentos disponibilizados pelo sindicato patronal, sindicato dos trabalhadores, instituições relacionadas e pelos informantes interados sobre o setor. A

¹ A pesquisa, a qual nos referimos, foi feita para realização da monografia de conclusão de curso de Ciências Sociais-Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), Rio Grande do Sul. Naquele momento, interessava-nos, fundamentalmente, o estudo das relações de gênero no espaço de trabalho. Ver: Ferreira (2005).

partir de maio de 2007, começamos as entrevistas com membros das instituições supracitadas, com empresários, sindicalistas e trabalhadores. Uma das limitações, que interromperam o percurso previsto, foi a indisponibilidade de cinco, das doze fábricas de conserva da região, para participarem da pesquisa, alegando não quererem fornecer dados que pudessem servir à concorrência².

Gostaríamos de ressaltar que, além da pesquisa documental e das entrevistas, as informações, impressões e observações mais imediatas com os detalhes de cada momento, o cotidiano da pesquisa, por assim dizer, dados, memórias, os comentários feitos naquele importante momento logo após desligarmos o gravador, foram registrados no diário de campo.

Exceto as entrevistas estruturadas, cujo foco era mais no sentido de obter informações e dados, e apesar de não ignorarmos interpretações, opiniões e representações do inquirido, esse não era exatamente nosso objetivo, fora esses casos, as demais interrogações foram “*entrevistas narrativas*” e “*história oral*”, com alguns recursos do método da “*história de vida*”. No total realizamos 32 entrevistas, 7 com empresários, 11 com trabalhadores, 4 com sindicalistas e 10 com representantes de entidades vinculadas ao setor.

Tanto no momento da pesquisa documental, quanto nas entrevistas, priorizamos os acontecimentos que se deram a partir dos anos 90. Porém buscamos as memórias desse setor desde os anos 70 com vista a entender o que houve a partir de 90, momento esse que identificamos como um marco dos processos de reestruturação da produção e do trabalho. Nas entrevistas feitas com representantes das instituições vinculadas ao setor, procuramos entender o envolvimento desses com a cadeia das conservas, a memória que guardam a cerca do setor, os projetos, discursos, práticas dessas entidades e as representações feitas em torno da questão do desenvolvimento local. Junto aos empresários³ tentamos perceber suas memórias e opiniões sobre o setor, as trajetórias das empresas em termos organizacionais, tecnológico, político, e o envolvimento com políticas públicas. Abordamos questões referentes às formas de organização do trabalho e a relação das empresas com o sindicato dos trabalhadores. Nas entrevistas com sindicalistas, buscamos

² As fábricas de conservas da região Sul estão movendo um processo de *dumping* contra a entrada de pêssego grego no país. Alguns empresários alegaram que dados da pesquisa poderiam chegar aos concorrentes e prejudicar os interesses dos industriais locais. Sete deles fizeram ressalvas, mas mesmo assim participaram. Procuramos outros pesquisadores que haviam estudado o setor e esses contaram que, no momento das suas investigações, também não foram recebidos por todos os empresários e, nessas ocasiões, não havia nenhum processo *antidumping*.

³ Entrevistamos empresários da cidade de Morro Redondo e Pelotas. Todas as entrevistas foram realizadas nas próprias fábricas, exceto com um ex-industrial que encerrou as atividades da empresa em 1996.

saber sobre a história do sindicato, formas de atuação, práticas desse em relação aos trabalhadores do ramo conserveiro e representações e opiniões sobre esse setor. As entrevistas narrativas junto aos trabalhadores⁴, ocorridas nas suas residências, permitiram nos aproximarmos mais desses sujeitos, pois os documentos oficiais, tanto governamentais e empresariais, quanto os do próprio sindicato dos trabalhadores, não trazem muitos detalhes sobre eles. Tentamos superar a invisibilidade desses trabalhadores, analisando suas condições de trabalho, trajetória ocupacional e relação com o sindicato. Atentamos para a maneira que contam a história do setor, priorizando entrevistar pessoas que trabalham há mais tempo nas fábricas de conservas. Também procuramos ver como narram suas experiências frente às mudanças tecnológicas, organizacionais e frente ao desemprego; como entendem sua relação com as chefias, e demais aspectos do cotidiano dentro das fábricas. Indagamos sobre as relações que estabelecem com outros trabalhadores dentro e fora das empresas e, de que maneira, essas estão relacionadas às formas como acontecem os conflitos no espaço de produção⁵.

A narrativa, que adotamos como recurso metodológico, como diz Bauer (2002), é uma entrevista não estruturada, na qual os acontecimentos são reconstruídos a partir da perspectiva do informante. A narrativa das trajetórias individuais, devido ao discurso do sujeito estar relacionado à determinada realidade social, colabora para construção de trajetórias coletivas. É nesse sentido que o autor diz ser necessário refutar “... *alguns excessos recentes que exageram a autonomia da narrativa, do texto e da interpretação, enquanto minimizavam o mundo objetivo...*” (*ibidem*: p.109). Ao mesmo tempo, é fundamental levar em conta todas as peças do relato, respeitando a representação do “*contador de história*”, sabendo que “*As narrativas não copiam a realidade do mundo fora delas: elas propõem representações/interpretações particulares do mundo...*” (*ibidem*: p.110). Não cabe ao pesquisador julgar a narrativa em termos de verdadeiro ou falso, mas entender a representação que está em jogo para quem conta e, a partir daí, fazer suas apreciações prestando “... *atenção à materialidade de um mundo de histórias*” (*ibidem*: p.110). A coexistência entre a objetividade e a subjetividade está expressa nas memórias narradas a partir de um lugar presente.

⁴ No contato com os trabalhadores evitamos a mediação das empresas e do próprio sindicato, procuramos seguir os contatos que eles mesmos indicaram, desses, priorizamos os trabalhadores que estavam há mais tempo no setor. No caso dos efetivos, escolhemos os mais antigos. Entrevistamos dois homens e o restante foram mulheres, dadas as características desse setor que emprega uma mão-de-obra predominantemente feminina.

⁵ Ver nos anexos os eixos temáticos das entrevistas.

Gomes (2002) entende que a investigação sociológica com recurso à narrativa tem o propósito de considerar as “vozes” dos sujeitos, basear-se nos detalhes das suas próprias versões e percepções dos eventos (“*enredo*”), como uma composição que pressupõe a interpenetração do micro e do macro, do objetivo e do subjetivo. A autora registra que se trata de expressões particulares sim, mas que por princípio lógico do “*postulado de que atores individuais não são anteriores ao coletivo*”, os relatos “*não se reduzem a um tratamento idiossincrático de cada destino*”, sendo assim, são representativos de percursos e dilemas comuns a um determinado contexto social compartilhado. Destaca na sua busca por legitimar o recurso metodológico da narrativa que, por sua via, se pode “*ganhar acesso à heterogeneidade dos percursos (dos atores), muito dos quais se perdem para bases de dados estatísticos*” (*ibidem: p.131*). Essa forma de compreender e conduzir a investigação permite estabelecer a relação indivisível entre esses níveis supracitados, tendo como base esses relatos, cuja composição pressupõe os testemunhos dos protagonistas de uma história construída a “*várias vozes... que faz sentido na perspectiva dos narradores*” e que se completa com a “*própria entrada de voz*” do investigador através da sua análise e interpretação.

De acordo com Queiroz (1988), entre as formas qualitativas de coleta de material o relato, na forma de história oral e/ou história de vida, possibilita ter acesso a conteúdo e representações, que expressam os valores do próprio narrador ou de outros protagonistas daquelas vivências. A intervenção do pesquisador é inevitável, seja pelas questões previamente estabelecidas de acordo com seu interesse, seja pela seleção, quando escolhe utilizar somente o que for compatível com a síntese que procura. O interesse do pesquisador está em atentar para o narrador, mas captando algo que ultrapasse o caráter individual do que é transmitido. A partir desses depoimentos, “*O crédito a respeito do que é narrado será testado, não pela credibilidade do narrador, mas sim pelo cotejo de seu relato com dados oriundos de várias fontes, que mostrará sua convergência ou não*” (*ibidem: p.21*). Para Queiroz, é próprio das ciências sociais o recurso a fontes variadas quando o pesquisador empenha-se na investigação ampla do social.

Pensamos que a entrevista não estruturada, construída apenas em eixos de questões, evita o esquema pergunta-resposta e possibilita maior riqueza de detalhes, dados, fatos, informações e representações daqueles que entrevistamos. A solicitação para que os sujeitos contem situações passadas, memórias, experiências que estão sendo vivenciadas por eles, é um recurso quando não se tem ou se precisa preencher lacunas de determinados documentos. Além disso, quer seja sobre os fatos há muito tempo ocorrido, ou sobre

eventos mais atuais, a narrativa possibilita lançar mão da memória como fator dinâmico na interação entre passado e presente. Ela abre espaço para que surja o inédito, o que não havia sido previsto pelo pesquisador e facilita o acesso a uma história coletiva. Sabemos que nossos entrevistados selecionaram, organizaram hierarquicamente e disseram o que lembraram, falaram aquilo que foi elaborado pelos seus pensamentos. Mas pelo fato de termos buscado várias fontes e outras narrativas, pensamos que esse método foi o mais plausível em função dos nossos interesses. Reconhecemos que priorizar tal metodologia tem suas limitações, mas tais imperfeições não são exclusividades de um método ou outro, e nenhum deles, por si mesmo, significa garantia de que as considerações serão mais profundas e rigorosas.

Tanto os documentos, quanto as entrevistas, indicam que há uma disputa em torno da memória sobre a forma de contar e entender os eventos, assim como, entram em conflito as diferentes opiniões e informações sobre as situações contemporâneas. Nossa investigação procurou abordar os elos, considerados por nós, mais significativos dessa cadeia de conservas da região Sul do RS, com dedicação especial a entender a relação entre a indústria e os trabalhadores. Parecia-nos que esse era o lugar privilegiado para compreendermos o que estávamos perguntando, ou seja, a forma como esse setor insere-se na reestruturação produtiva que atingiu praticamente todos os ramos econômicos desde início dos anos 90. Por isso o nosso interesse na participação das instituições que ajudaram a promover essas mudanças, nas narrativas, nas memórias a cerca do passado e das situações contemporâneas, principalmente, as que se referem à maneira como os trabalhadores percebem, assimilam e recusam as velhas e novas práticas empresariais.

Introduzindo os capítulos

No capítulo 1, discutimos o referencial teórico que serviu de base ao nosso olhar sobre esse campo de pesquisa. Procuramos acompanhar parte do debate contemporâneo sobre reestruturação produtiva e suas diferentes abordagens em relação ao mundo do trabalho e da empresa. No âmbito das discussões atuais, ventiladas pela sociologia do trabalho, observamos como alguns autores percebem o deslocamento do foco das análises sociológicas entrelaçadas com as transformações nos aspectos econômicos, políticos e culturais. Trazemos, também, a proposta de análise de alguns autores da sociologia da empresa, na forma que esses entendem as diferentes posturas empresariais e o estudo da cadeia produtiva. Tendo como foco a coexistência entre as novas e velhas práticas em relação ao mundo do trabalho, julgamos pertinente retomar alguns estudos clássicos da

sociologia brasileira que expõe essa questão. A fim de abordar a posição dos trabalhadores, nesse novo contexto de reestruturação, indicamos, ainda, referenciais teóricos de autores que lidam com as formas de organização do trabalho e com o tema da conformidade e recusa, percebendo-os como permeados por uma determinada lógica cultural e prática da classe trabalhadora.

No capítulo 2, nossa preocupação central girou em torno de conhecer um pouco da história do setor conserveiro, a forma como esse se consolida, e a chamada “*crise*” dos anos 80. Abordamos as diferentes maneiras que os sujeitos envolvidos (empresários, instituições privadas, governamentais, e agricultores) compreendem esse momento, as suas representações e propósitos. Acompanhamos parte da trajetória de algumas empresas com o intuito de entender como elas passaram por esse período e como alteraram suas práticas ao longo dos anos. Perseguimos as permanências e mudanças vividas pelos diferentes elos dessa cadeia a partir dos anos 90. Nosso interesse, nesse capítulo, foi entender a posição do ramo de conservas no processo mais amplo de reestruturação produtiva, investigando de que forma os diferentes interlocutores interagem e suas apreciações e práticas de fomento a esse setor.

No capítulo 3, acompanhamos as narrativas sobre as condições e relações de trabalho no passar do tempo, procurando conhecer como os trabalhadores do ramo conserveiro entendem os acontecimentos que se passaram nos últimos anos. Também buscamos entender a posição do sindicato da alimentação e a forma como se relacionam com os trabalhadores das conservas. Na interface entre o mundo interno e externo à empresa, tentamos conhecer as formas de sociabilidade tecidas entre esses trabalhadores, e o quanto essas se imbricam com as práticas de contestação no espaço de produção ao mesmo tempo em que prestam certa funcionalidade às empresas. Nesse universo, nossa motivação foi encontrar resposta para uma das questões centrais que levantamos, isto é, sobre o fato do ritmo das transformações produtivas, em termos tecnológicos, principalmente, não terem sido acompanhadas por alterações nas condições e formas de relações de trabalho. Nesse sentido, simultaneamente às mudanças e permanências na estrutura empresarial, investigamos as continuidades no que se refere ao mundo do trabalho.

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

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

Independente do contexto empírico que se disponha a investigar, a sociologia não poderia prescindir de refletir a cerca 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 60, o tema central dos estudos sociológicos era a questão da “*modernização*”; a partir dos anos 70, o problema da democracia versus ditadura; nos anos 80, 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 90, a afirmação de estudiosos que preconizavam o “*fim do trabalho*”, da classe trabalhadora e da sua capacidade de intervenção social irá ocupar boa parte dos sociólogos do trabalho, tanto daqueles que debatem afirmativamente essa questão, quanto dos que a questiona, indicando a heterogeneidade da realidade do trabalho e a expansão da classe trabalhadora. Para Abramo (1999), o debate em torno da reestruturação produtiva, globalização, 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 a natureza da sociedade que está constituindo-se no seio dessas mudanças.

Conforme a autora, nos anos 80, 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...*” (*ibidem: p.6*). Ao contrário dessa nova unilateralidade, Abramo sugere que os novos estudos precisam se concentrarem 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 as pesquisas irem 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 serem cedo ou tarde eliminados, não dão conta da heterogeneidade das formas que essas assumem. Segundo o autor, as conseqüências 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 aparecia há duas décadas como dois de seus herdeiros: a sociologia do emprego (e da exclusão do emprego) e a sociologia da empresa...*” (*ibidem*: p.9). No entanto, considera que esses deslocamentos foram menos acentuados nos países do sul do que nos do norte. No primeiro caso, mais freqüentemente, as pesquisas continuaram apontando para as diversas formas de relações de trabalho, questionando a idéia 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), 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 a homogeneização das características dos trabalhadores...*” (*ibidem*: p.28). 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)... (*ibidem*: p.20).

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

1.2 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 alvos de diferentes interpretações. Estudos como os de David Harvey (1992) e 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, 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-taylorista⁶ resultou, a partir dos anos 70, 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 fazer 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 o autor, 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

⁶ Silva (1993) define o Fordismo como o método de produção baseado em seqüências 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.

fundamental ao capital o controle do trabalho que envolve repressão, cooperação, e mobilização de certos sentimentos e conhecimentos, contanto para isso com a convivência de várias instituições públicas e privadas. O modelo de “*acumulação flexível*” particulariza-se pelo alto índice de desemprego; trabalho por tempo parcial, temporário ou sub-contratado; 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, artesanais e/ou flexíveis, 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...*” (ibidem: p.175).

Em sentido semelhante, procurando considerar a reestruturação produtiva como uma nova forma de organização do mesmo sistema capitalista, a obra de João 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 os motivam a incorporarem novas tecnologias e formas organizacionais, aumentando, assim, sua produtividade⁷, 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 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*”⁸. Na prática,

⁷ De acordo com Marx, “... 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...” (1998: p.726).

⁸ Para Marx, 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 que capitais de maior grandeza se apoderam da

frequentemente, combina-se os mecanismos da mais-valia relativa e absoluta, indicando a heterogeneidade das formas de exploração da força de trabalho.

De acordo com Bernardo, 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 criadas por todos capitalistas em momentos de integração que os levam a colaborarem 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 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...*” (1991: p.166).

Na obra “*Democracia totalitária*” (2004), Bernardo 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 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 60 e 70 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 serem 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... (ibidem: p.79).

produção, quando se constitui 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 (1969: p.107).

Conforme Bernardo, 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. Esse novo modelo, ao mesmo tempo em 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*” (2004: p.120). Ao mesmo tempo, Bernardo afirma que, desde os anos 90, houve a retomada de modalidades de exploração que se julgava extintas, o “*desenvolvimento desigual*” continua a ser uma característica estrutural do sistema capitalista. Para o autor, “*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...*” (ibidem: p.131). 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), quanto 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.

1.3 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 brasileira do trabalho a partir da década de 90. 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 em que deixou muitas outras praticamente onde estavam.

Ricardo Antunes (2006), por exemplo, considera que o fim dos anos 70 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 conseqüências 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, intensificação da jornada de trabalho, surgimento do Círculo de Controle de Qualidade (CCQ), *Just in Time*, *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...*”(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 90, 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 Collor, 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*” (ibidem: p.22).

Em “*O caracol e sua concha*” (2005), Antunes destaca que, mesmo tendo reduzido o montante de trabalho, o capital não pode prescindir totalmente desse no processo de fabricação das mercadorias, consegue apenas aumentar sua produtividade se baseando no incremento de trabalho corporificado em maquinários. Com o intuito de ficarem melhores colocadas na concorrência interempresarial, as empresas procuram racionalizar cada vez mais seus processos, não medem esforços para tornarem-se enxutas. É esse o contexto que leva ao crescimento do desemprego mesmo em países como, por exemplo, o Japão, a segunda 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... (ibidem: 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 sobretrabalho. 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...(ibidem: 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 70, 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 função 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, segundo esse autor, 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, o discurso retórico da participação dos

trabalhadores nos assuntos da empresa, quase sempre permitido 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, exploração do trabalho e redução de direitos conquistados. Para ele, assim mesmo, 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. Até o momento, a reestruturação produtiva tem significado, no Brasil, uma maior mobilidade da mão-de-obra, aumento do trabalho informal, crescimento de sub-contratações, 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 competitividade, a precarização e redução do número de empregos aumentou a instabilidade e 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 pelo projeto da empresa resume-se à garantia temporária do emprego. De acordo com Ramalho, 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*”(2004: p.205). Segundo 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*” (*ibidem*: p.208).

Conforme Ramalho (2006), a nova fase de desenvolvimento capitalista levou muitas empresas a organizarem-se 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, infra-estrutura científica, tecnológica e urbana, qualificações 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 90, 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 pólos econômicos do país, onde se localizam o núcleo do sindicalismo. Um dos resultados desse momento será a guinada das práticas sindicais para posturas mais “*neocorporativas de cariz propositivo*” (2005: p.10) em uma ideologia da “*concertação social*” que, praticamente, renuncia o 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 a 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... (ibidem: 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 pólo central tendem a intelectualizar-se e qualificar-se, já na periferia da produção são empregados precários, temporários, autônomo, à 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 pólos “arcaicos” de relações de trabalho*” (ibidem: 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 pólo “moderno” do mundo do trabalho... (ibidem: p.270).

Conforme Tumolo (2002), 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 no interior dessas, não tem a mesma intensidade em relação às condições de trabalho e relacionamento com as organizações sindicais. Nesses aspectos ocorrem muitas semelhanças, como percebe-se no que diz respeito à intensificação do ritmo de trabalho, 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.*” (ibidem: p.81).

Na mesma perspectiva de Tumolo (2002), destacando a “*totalidade*” dos processos, Cattani (1995) vai afirmar que as formas do capitalismo estão em permanente transformação conforme a composição e correlação 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... (ibidem: 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, “... *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’...*” (ibidem: p.26). 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. Cattani 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*” (ibidem: 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,

...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 auto-expansão, não importa quão devastadoras sejam as conseqüências, 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 auto-expansivo do sistema expõe, brutalmente se necessário, uma maioria esmagadora de seres humanos do processo de trabalho... (ibidem: p.32).

Para Mészáros, 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...*” (ibidem: p.39). 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...” (ibidem: 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 (1998) também debruça-se, freqüentemente, 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” (1998: 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” (ibidem: p.8).

Hirata (nº7: 1998) lamenta que a maior parte das pesquisas sobre “*pós-fordismo*”, “*especialização flexível*” e os novos modelos produtivos a partir dos anos 80, 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,

...a consideração das diferenças de gênero levam a pensar que a divisão dicotômica separando “antigas” e “novas” formas de organização do trabalho não dá conta da realidade complexa e contraditória das mutações 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... (ibidem: p.10).

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, 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 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, que o mesmo está sendo estendido a todos, independente 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*” (1998: n°7: p.16).

Salerno (1993), assim como Hirata (1998), 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 organização, gestão e relações de trabalho, a implantação dos princípios não são verificados 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 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, ao contrário, da baseada nos custos e quantidades. Coriat 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. O autor busca as razões históricas

ligadas aos conflitos de classe existentes nesse país desde os anos 50, principalmente, na derrota do movimento dos trabalhadores.

As transformações da década de 90, ligadas ou não ao toyotismo, serão de tal maneira destacadas por alguns autores, que Mattoso (1995), por exemplo, irá falar em “*Terceira revolução industrial*”, caracterizada pela automação e concentração empresarial que promove a chamada “*desordem do trabalho*” (*ibidem: p.15*). 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 parcos direitos e conquistas...*” (*ibidem: 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 70 que levou a uma instabilidade financeira, queda da produtividade, acirramento da concorrência internacional, redução da relevância dos mercados nacionais e aos movimentos de reestruturação industrial e de ajustes macroeconômicos. Segundo o autor, 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*” (*ibidem: p.57*). De acordo com Mattoso, 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...*” (*ibidem: 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, privatizações, endividamento dos Estados, 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 aprofundamento 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 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 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, aumentarem 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 (ibidem: p.17).

A partir dos anos 90, 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, tempo da jornada e de alocação da força de trabalho, fazendo com que as relações se dêem 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 as mudanças que se processaram a partir dos anos 90.

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, à domicílio, part-time etc., que, em vez de marginais ao desenvolvimento econômico, se mostram altamente funcionais...*” (*ibidem*: p.3). A mão-de-obra continua sendo ocupada por mulheres e, pelo fato das 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 as mulheres casadas e com filhos, especialmente, disponíveis para esse tipo de emprego sazonal, mal remunerado e sem direitos trabalhistas. A dificuldade de sua inserção no mercado, a pouca escolaridade, meia-idade e a própria “*preferência*” das mulheres pelo trabalho à domicílio para que possam combinar as atividades profissionais com as tarefas domésticas, também favorece para que estejam disponíveis para o emprego sazonal. Em Leite, a sobrevivência do trabalho à 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 ambigüidade do complexo calçadista e marca a forma que esse insere-se nos processos de reestruturação. Nas palavras de Ruas, “*Não se entende essa ambigüidade 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*” (ibidem: p.152). A partir de 90, a externalização passa a fazer parte da lógica dessa cadeia, uma estratégia semelhante as adotadas nos seguimentos industriais mais dinâmicos, demonstrando mais uma vez a “*...ambigüidade entre o que seria representativo de configurações produtivas mais avançadas, associadas a formas próprias de uma organização industrial mais rudimentar*” (ibidem: 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 redução dos custos (principalmente utilizando mão-de-obra barata) com qualidade razoável.

Uma questão que muitos ramos produtivos passaram a levar em conta nesse momento de reestruturação é a localização da unidade produtiva. De acordo com Ramalho 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 os metalúrgicos da indústria automobilística da tradicional região do ABC paulista, e com os das fábricas recentes e sem tradição operária no Sul Fluminense, com o propósito de perceber como que, em contextos industriais diferentes, os trabalhadores percebem sua condição, a representação que constroem a cerca das empresas e quais as pressões que vivem no seu cotidiano. Para os autores, “*... a principal diferença entre os dois grupos é o capital político quanto simbólico dos metalúrgicos do ABC, que está ausente entre os trabalhadores do Sul Fluminense...*” (ibidem: p.84). As exigências quanto à dedicação e consentimento, e as ameaças permanentes de desemprego, são semelhantes aos 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... (ibidem: p.85).

O que os diferentes autores indicam com esses estudos é as diversas formas das 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.

1.4 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 Bernoux e Sainsaulieu. Tendo no Brasil, em Ana Maria Kirschner, uma das principais referências⁹.

Uma das noções fundamentais de Bernoux (1995) é deixar de ver as empresas pelas suas circunstâncias externas, e sim, 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 80, que deu a essas um maior destaque e importância nos estudos sociológicos. Segundo Bernoux, a sociologia da empresa somente pôde desenvolver-se quando percebeu-se 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. O autor considera fundamental conhecer a história da empresa, seu desenvolvimento, suas dinâmicas e o perfil dos seus líderes e subordinados, rede na qual interagem valores culturais da região e países que lhe 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

⁹ No livro “*Sociologia da empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil*” (2006), edição brasileira que constitui uma adaptação feita por Kirschner, da segunda edição de *Sociologie de l’organisation e de l’entreprise* (Saisaulieu), 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 objetivo de verificar se a teoria sociológica da empresa elaborada a partir da realidade empírica francesa serviria para explicar as empresas brasileiras.

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 outra¹⁰.

Conforme Kirschner (2006), a empresa é defrontada com a necessidade de ter consciência a cerca 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” (ibidem: 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” (Kirschner: 2006: p.35). Essa nova perspectiva sociológica tem o propósito de entender a “cultura empresarial” como um conjunto de valores e práticas internas a empresa, motivadas pela ética e responsabilidade. Kirschner (2007) informa que, a partir dos anos 90, 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 fará destas um alvo de muitas demandas. Para autora, “...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” (2007: p.2). 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 dessa autora, “A sociologia da empresa vai além dos modelos que definem o espaço fabril como espaço de relações antagônicas de classe” (ibidem: p.7).

¹⁰ Também 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 Kirschner (2006), com a Escola das Relações Humanas, a empresa já havia passado a ser considerada um lugar de elaboração da personalidade dos trabalhadores¹¹. 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 70 para os 80, no contexto de uma série de crises, surgiram práticas empresariais inspiradas por essas concepções, como é o caso do modelo japonês. De acordo com Kirschner, na sociedade contemporânea, cada empresa, a sua maneira, dedica-se a racionalizar seus modos de organização e gestão. Essa diversidade só torna-se possível por que a empresa tem sua própria história, seus valores e uma forma específica de inserir-se na sociedade 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 sociais que explica parte das variações organizacionais de um lugar para outro. Para a autora, 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 essa como uma instituição social capaz de produzir suas próprias representações e sistemas de valores. Conforme percebe essa autora, a empresa 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*” (2004). Os autores estão tão preocupados, quanto esteve esse autor em dizer que existem muitas outras motivações presentes no comportamento dos indivíduos que não se restringem a um objetivo econômico. Ocorre que, para Weber, independente 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 era indicar

¹¹ No final da década de 20 surge nos Estados Unidos a Escola das Relações Humanas. Os estudos pioneiros de Elton Mayo tiveram por objetivo enfatizar os elementos emocionais e psicológicos que influenciam no desempenho do trabalho (Kirschner: 2006).

que o capitalismo, além de uma ação econômica, também pressupunha uma determinada mentalidade e uma cultura. Ele recorre a fontes religiosas para entender como que, 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*” (*ibidem*: 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, corre o risco de tomar as intenções por realidade.

Na obra “*A dádiva entre os modernos: discussão sobre os fundamentos e as regras do social*” (2002), é discutida a diferença entre as intencionalidades e os resultados práticos das ações empresariais. Guy Nicolas (2002) fala sobre a existência de um “*dom*” que, segundo ele, distancia-se do “*dom gratuito*”, 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 áurea humana. Segundo esse autor, 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*” (*ibidem*: p.42). 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 do 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 Mauss¹², por exemplo, que é expressão de uma relação recíproca, uma troca ritual contínua, cujo intuito é manter o vínculo social.

¹² Ver obra de Mauss (2003).

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 procurava despertar o espírito de competição entre seus funcionários, destinando a esses, rígida disciplina e os mais baixos salários do mercado financeiro. Os documentos destinados aos funcionários falavam que todo o bancário precisava sentir-se dono e identificar-se com o ideário da “*comunidade de trabalho*”, estimulavam nos empregados 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*” (*ibidem: p.108*).

Buscando compreender as diferentes motivações e posturas presentes no universo empresarial, é que Cappelin e Giuliani (1999) procuram entender os conflitos que giram em torno dos processos sucessórios em empresas familiares, indicando que o fato de ser familiar implica em comportamentos diferenciados. Para esses 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 eles 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 encontra-se. 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. Para os autores, esse tipo de projeção externa tem dado forma a uma nova identidade de empresário, visto não mais como um indivíduo isolado em busca de seu projeto, mas como um ator que age em e para a sociedade. Muitos dos empresários dos anos 90 começam a ter, por exemplo, uma intensa vida associativa local. Conforme Cappelin e Giuliani, os estudos sobre as transformações da racionalidade empresarial irão procurar apresentar as diferentes maneiras de “*ser empresário*”. Um dos principais focos

de interesse será demonstrar como que as tradições familiares¹³ e as culturas locais atuam no momento em que se tomam decisões empresariais¹⁴.

Na coletânea “*Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*” (2000), Abramo e Abreu consideram que a globalização dos anos 90 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 relações interfirmas em determinados “*territórios*”. Nessas cadeias existe uma grande assimetria de poder entre empresas e trabalhadores, assim como entre os empresários há uma série de diferentes atuações e desigualdades de condições.

Nesse contexto de transformações dos anos 80 e 90, a experiência da chamada Terceira Itália suscitou novas interpretações ao pensamento sociológico¹⁵. Alguns estudos (Urani: 2002) procuram demonstrar que esse território acabou tornando-se 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, desverticalização da atividade produtiva e novos padrões de divisão do trabalho. A superação do modelo fordista de produção que, os autores consideram, no caso italiano, responsável pelo crescimento dinâmico da economia, somado às formas inovadoras de cooperação e competição, são considerados 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, é incentivada como estratégia de desenvolvimento local¹⁶.

¹³ Sobre as características de uma empresa familiar ver: Gersick, Kelin.et.al (1998).

¹⁴ 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, familiar e política. Mesmo que em um universo caracterizado pela lógica da eficiência e de competência, eles são influenciados por questões afetivas, políticas, sentimentais e da ordem do parentesco. Ver: Bauer, Michel (1993).

¹⁵ Conforme Mattoso (1995), o fenômeno da Terceira Itália deu-se depois das clássicas derrotas dos trabalhadores do “outono quente”, em fins dos anos 60.

¹⁶ Conforme Mattedi (2003), a Terceira Itália, que compreende as regiões Nordeste e Centro, é um modelo de industrialização baseado em distritos industriais e redes de 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 60 e 70, 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 a essas, flexibilidade e produtividade. Segundo Mattedi, essas relações, em grande medida, estavam mediadas por vínculos familiares e de amizade.

Esse tipo de discussão, suscitada essencialmente pela sociologia da empresa¹⁷, não é a única maneira de conceber-se o universo empresarial na sociedade contemporânea. Como vimos anteriormente, a forma como esse tema é percebido por alguns autores da sociologia do trabalho difere sobre vários aspectos, e muitos deles inconciliáveis, como no caso de focalizar a exploração e luta de classe posto em segundo plano, por exemplo, por 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 solidariedade familiares, de vizinhança, etc. Castel (1998), por exemplo, propõe-se a relacionar a discussão sobre empresa, trabalho e relações salariais, com a “*nova questão social*”, colocando no centro da análise a questão da precarização, pobreza e exclusão¹⁸.

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 da luta de classe que, também, já vimos não ser o foco desses estudiosos. Os autores que falam na necessidade

¹⁷ Ruy Braga, afirma que, na década de 80, 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 deterioraram, e aumenta a competição entre os trabalhadores em função do desemprego. Ver: Braga, Ruy (2006).

¹⁸ 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, ele 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 “supra-numerários”. A metamorfose da questão social está ligada à “desestabilização dos trabalhadores estáveis” (a “não empregabilidade dos qualificados”) e “instauração da precaridade”, 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”.

de estudar a lógica do capital, não deixam de considerarem as diversidades das estratégias e comportamentos empresariais, mas fazem-no sobre um prisma distinto da sociologia da empresa, destacam o “*desenvolvimento desigual*” (Ianni: 2004) e criador de desigualdades.

As categorias, conceitos e debates teóricos que estão se travando em função da problemática da reestruturação produtiva, muitas vezes, retomam aspetos de outros contextos discutidos anteriormente pela sociologia. Em meio a toda essa heterogeneidade, que combina velhas e novas modalidades de produção e trabalho, conforme apontada pelos autores que discutimos, parece-nos pertinente envolver algumas reflexões que a ciências sociais se propôs em outros momentos.

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

A preocupação sobre a relação entre “*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 esta 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, entendido 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 moderno. A expansão do capitalismo adaptou-se a uma variedade de formas econômicas existentes, nesse encontro, as velhas formas 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... (ibidem: p.65).

Em o “*Circuito Fechado*” (1977), Florestan enfoca o fato da escravidão, elemento central da sociedade colonial e senhorial, ter sido a condição para 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 que ser eliminadas por serem incompatíveis com o

funcionamento de uma ordem social competitiva, como é o caso de certas “*obrigações morais e formas de solidariedade*” (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 pré-existentes, 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*”, Martins (2000) adota como ponto de partida a noção que essa modernidade combina diferentes tempos, ritmos e possibilidades históricas, caracterizando-nos como ambíguos, tanto no que se refere às práticas culturais, quanto no que diz respeito às relações materiais objetivas.¹⁹ Para o autor, essas permanências 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...*” (2000: p.48). Segundo Martins (1997), formas arcaicas de relações econômicas e de dominação ganham vida através 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*” (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, centra atenção nesta mistura entre o passado e o presente que configuram as relações. Tais preocupações podem ser desdobradas e ter relevância em diferentes perspectivas. Elas permitem serem 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 Iamamoto (2001), por exemplo, sobre a

¹⁹ 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 à escravidão conviver com as possibilidades mais modernas do grande capital.

agroindústria canavieira, 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, a autora adota o conceito de "*modernidade arcaica*" com a finalidade de explicar esse "*desenvolvimento desigual*" (*ibidem: p.174*)²⁰. 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 de consumo da força de trabalho, valendo-se de formas despóticas de gestão que, ajustadas a mecanismos extra-econômicos 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 transportes 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) quanto ao 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 (*ibidem: p.459*).

Conta Marx que, quando surgem as leis fabris inglesas limitando a jornada de trabalho, o que define como intervenção estatal nos direitos de exploração exercido 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...*" (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 ser, não são estranhas aos novos tempos de globalização. No que se refere ao mundo do trabalho, uma série de

²⁰ A perspectiva teórica adotada por Yamamoto inspira-se nas obras, anteriormente citadas, de Florestan Fernandes e José de Souza Martins.

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*” (2004: p.13). Generalizam-se como nunca as forças produtivas e 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*” (ibidem: 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, mas 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*” (ibidem: 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 preocuparem-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 quanto na cidade. Nesse contexto, todas 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 em que a produção se transnacionaliza, a classe trabalhadora e os grupos subalternos continuam restritos as suas localidades e países devido a dificuldades

objetivas, e por conta de certo comprometimento com idéias 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...*” (*ibidem*: p.187).

Também preocupado com as mudanças globais e com seus impactos sobre o trabalho, Cardoso (2004) vai dizer que a desregulamentação das relações econômicas e sociais nunca atingiu realmente a idéia 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 em que começam a tornarem-se mais intensas as pressões pela flexibilidade dos mercados de trabalho. As justificativas a cerca 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 força de trabalho todo ônus por seu desemprego²¹. No 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*” (*ibidem*: 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

²¹ Assim como Cardoso, também Gomes (2002) critica a noção individualizada de empregabilidade, questionando a idéia que destaca o indivíduo competente, empreendedor, capaz de correr risco, como o único responsável por sua condição de sucesso ou fracasso. Para Soledad Gomes, as formas de criatividade, escolhas, inventividade estão presentes nas trajetórias dos sujeitos, mas considera equivocado prescindir dos contextos sociais de inserção desses. Na chamada “*empregabilidade*” há uma dimensão social não reconhecida pelo discurso liberal.

tornaram mais fácil aos empresários contornarem as normas. Nesse sentido, o aumento de demandas à justiça decorre devido a crescente deslegitimação do direito entre os empregadores (intensificando sua propensão de evadir-se da norma). Nos anos 80, 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 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, “...a explosão de demandas decorre, sobretudo, da flexibilização a frio do mercado de trabalho pelos empregadores, via ilegalidade” (ibidem: p.179), e a ameaça do desemprego coloca o empregador em posição ainda mais vantajosa. Conforme Cardoso (2003), mesmo entre os trabalhadores formais, devido ao fato dos capitalistas simplesmente desconsiderarem a legalidade, pertencer ou não ao setor formal, nada explica de fato sobre o acesso a direitos. Para Cardoso,

...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 (ibidem: p.265).

Os obstáculos postos ao ideário liberal, sejam através do recurso à justiça, greves ou rebeldias no espaço de trabalho, colocam como fundamental a retomada do debate sociológico sobre (não) resistência e conflito de classe. 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.

1.6 A importância da categoria de classe para 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 sessenta, tendiam a vê-la como atrasada, passiva, imatura, desorganizada e vulnerável à manipulação dos grupos dominantes. Quando chegam os anos 80, 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 conforme os interesses das classes dominantes, como daquelas que lhes são divergentes. As concepções de Thompson sobre “*classe*” e “*experiência*” ampliam o universo 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, 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. Thompson, permite que se considere 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*” (1998), Thompson analisa a história dos costumes e sua expressão na cultura dos trabalhadores do século XVIII e XIX. Para o autor, a cultura plebéia 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*”. Dizendo que,

No estudo desses casos, espero que a cultura plebéia 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... (ibidem: 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)*” (ibidem: p.19). A ambigüidade se dava porque ao protestar, muitas vezes, 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... (ibidem: p.21).

Em “*As peculiaridades dos ingleses*”, em um dos seus artigos, Thompson (2001) faz uma definição precisa do que compreende por classe social,

Classe é uma formação social e cultural (freqüentemente 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, 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... (ibidem: p.4).

Ele desconsidera as noções que reduzem classe à 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 idéia na cabeça...*” (ibidem: p.255). Para Thompson, “*Uma classe não pode existir sem um tipo qualquer de consciência de si mesma. De outro modo, não é ainda, uma classe...*” (ibidem: p.279). Essa se delinea de acordo como 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, freqüentemente de maneira anti-histórica, à 'classe', e muito pouco, ao contrário, à 'luta de classes'...*” (ibidem: 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 propõe 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 sujeitarem-se, 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 pessoalidade, 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 vêm limitadas pelas atitudes desobedientes 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 e ora resistem à cultura dominante. A resistência tanto pode ser difusa, na forma de irreverência e no humor dos ditos populares, por exemplo, como localizadas 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 moradores 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, que se estabelecem no cotidiano dessas pessoas, 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 idéias e as práticas dos diferentes grupos de classe popular²².

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. As relações familiares, as condições da socialização, a herança sócio-cultural recebida, a experiência profissional e outros elementos particulares ao sujeito estudado, passaram a ser

²² Em um sentido semelhante Canclini (1983) afirma que as classes populares elaboram 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. Ver: Canclini, Néstor (1983).

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. De acordo com o autor, 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” (*ibidem*: p.53). O que o olhar de Chalhoub procura entender é “... como a classe trabalhadora vivencia - aceitando, resistindo ou se submetendo à força - a dominação de classe e ao controle social...” (*ibidem*: p.148). Valores como o da competição, dedicação e competência profissional começam a ser cunhados pelas autoridades e patrões para serem 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...” (*ibidem*: 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...” (*ibidem*: p.254). Segundo Chalhoub, esse 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 dos 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 à falsidade (esta remete a juízos

valorativos de falso e verdadeiro), diferentemente, a considera 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 idéias no lugar das que imperam. A luta de classe 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*” (*ibidem: p.52*). Mas, falar em consciência de classe pressupõe uma ação de classe, a possibilidade da 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 constituem 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*” (*ibidem: 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, escola, 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, quanto 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, quanto em outras, apresentar-se moldada. Nesse sentido que “*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*” (*ibidem: 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 se aproxima em vários momentos da noção de “*experiência*” de Thompson (1987). Conforme Williams, para que possamos compreender a perspectiva cultural dos trabalhadores, é preciso entender seu modo de viver como um processo integral, dando ênfase a interdependência de todos os aspectos da realidade social, pois as “*mentes dos homens são formadas pela sua inteira experiência*”(1969: p.322). Nesse sentido, idéias, 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 idéias coletivas, instituições, costumes, formas de solidariedade e lealdade que não podem ser apartadas da experiência prática (“*igualdade do ser*”) dos sujeitos. A idéia 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 envolve a vida dos homens de uma mesma sociedade, e ao mesmo tempo, entender a classe trabalhadora e a forma peculiar com que essa 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 dos 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, quanto 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...*” (2005: p.11). Eagleton 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 para o autor, “*Aquilo que violaria os direitos de qualquer cultura, seja qual for, não pode ser denunciado simplesmente em bases culturais*” (*ibidem*: p.144). Na visão de Eagleton, 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, nesse caso, pensado em termos culturais, inclui tanto a dimensão da contestação, quanto a da conformidade, o

que pressupõe pensar, também, as formas de controle instituídas para lidar com esses conflitos.

1.7 Formas de controle e contestação dos trabalhadores

Desde muito cedo os mecanismos de controle sobre o trabalho manifestavam algum interesse em apropriarem-se 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 questão da busca do consentimento empresarial 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.

Tragtemberg (1985) explica que o método de Taylor da Escola Clássica era altamente impessoal e burocrático, como esse modelo não conseguia resolver boa parte dos problemas do espaço de trabalho, surgem os esforços da Escola das Relações Humanas. Elton Mayo propõe 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” (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...” (ibidem: p.85). De acordo com o autor, “A Escola de Relações Humanas foi a resposta patronal, no plano intelectual, ao surgimento das grandes centrais sindicais norte-americanas que centralizavam a mão-de-obra operária” (ibidem: p.197), em busca da consensualidade, ela psicologizava os problemas do trabalho, como se houvessem apenas casos pessoais ou de pequenos grupos a serem 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 trabalho, problematizando sobre o novo trabalhador exigido pela indústria fordista. As premissas econômicas e morais, e as formas de intervenção do Estado foram necessárias para 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, “... *os novos métodos de trabalho estão indissoluvelmente 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...*”(ibidem: p.397).

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 à 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 idéia 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 a cerca 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*”, cuja obra, aproxima-se do partido 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 caso do pólo petroquímico, onde as mudanças relacionadas à reestruturação produtiva ocorrem de forma mais intensa e radical.

Nem somente as formas de controle consensuais, e nem apenas as maneiras coercitivas de dominação, nem 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 compreensão do movimento social, diferentemente do que apregou os discursos sobre o “*fim do trabalho*” (Gorz: 1982). Na visão de Antunes, quando se pensa no mundo do trabalho, não é possível identificar uma tendência homogênea. Para ele, o que estamos vivendo é uma complexidade, fragmentação, heterogeneidade ainda maior da “*classe-que-vive-do trabalho*” (2003: p.218), uma “*nova morfologia*” ainda mais complexa do que a que predominou no apogeu do taylorismo e do fordismo. De acordo com esse autor, fazem 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, quanto à ordem mais subjetiva ligada a uma lógica comum à classe trabalhadora, é que o autor destaca a importância de ainda falar-se 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 80, 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 e nem expõe claramente os alvos contra o qual se opõe. A autora vai dizer que o espaço de trabalho ocultado como campo de luta se deve tanto à idéia de se priorizar o cidadão em detrimento do produtor, quanto 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 prevêm 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, matar tempo, não cumprir as ordens ou cumpri-las incorretamente, no fazer o trabalho mal feito, na prática coletiva de operação tartaruga, 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 lutas 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 serem retomadas enquanto prática coletiva, mas algumas vezes, “... *reelabora-se a luta espontânea, imprevisível e “caótica”, dando-lhe um sentido coletivo de resistência*” (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*” (ibidem: p.67). Os trabalhadores encontraram várias maneiras de recusar a organização taylorista/fordista do trabalho, houveram diferentes “*estratégias de recusa*”, muitas delas mal vista e não incentivada pela burocracia sindical. Segundo Maroni, “*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*” (ibidem: p.99). Nas greves do ABC em 80, os sindicatos procuram recuperar estas “*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) 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 passageiras*” (1979: p.55). 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 a essas 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’...*” (*ibidem*: 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 64, foi a introdução de mão-de-obra feminina, “... *mais ‘dócil’ e ‘submissa’...*” (*ibidem*: 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*” (*ibidem*: p.75). Para Frederico, 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 a consciência operária as bases reais em que aquela se realiza*” (*ibidem*: p.91). Mesmo assim, admite o autor que o efeito “*objetivo*” das sabotagens, como o de frear a produção, é sempre um transtorno ao processo capitalista, reduz a taxa de mais-valia, “... *minando frontalmente o princípio fundamental do capitalismo*” (*ibidem*: 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...*” (*ibidem*: p.92). No momento em que, nem os sindicatos e 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*” (*ibidem*: p.134).

Nos últimos anos, o tema da resistência de classe, exceto 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) sobre a perda da “... *capacidade de pensar o real do ponto de vista da possibilidade de sua superação*” (2004: p.80). Nos próximos capítulos, propomo-nos a retomar o debate teórico que apresentamos, a partir das relações possíveis de serem 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. Baú de espantos)*

2.1 Fragmentos da história do setor conserveiro

Uma das colônias mais antiga da região Sul do Rio Grande do Sul,²³ a colônia Santo Antônio (1880) situada no município de Pelotas, produzia principalmente uva e pêssigo nas suas terras. 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 pastoreio habitadas pelos portugueses no século XVIII, onde havia um núcleo de estancieiros donos de escravos, criadores de gado, produtores de charque²⁴ e badaladores de uma vida de opulência que procurava copiar os hábitos da decadente aristocracia européia. O charque, enviado pelo 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 a parte economicamente mais ativa do território gaúcho, exportando para o mercado nacional e internacional. Quando as charqueadas entraram em decadência, por volta 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

²³ A Região Sul do Rio Grande do Sul é hoje composta por 22 municípios, comportando 8,13% da população do RS (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, seguidos 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 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-Procompi. APL Fruticultura Conservas Região Sul/RS. **Sebrae/RS, 2004**). A região de Pelotas tem saída pelo canal São Gonçalo que liga a Lagoa dos Patos à Lagoa Mirim. O município, pólo regional, localiza-se a 60km do Porto de Rio Grande, 135km da fronteira com Uruguai, 600km da Argentina e 250km 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**).

²⁴ A primeira charqueada foi instalada em 1780 nas margens do Arroio Pelotas, pelo português José Pinto Martins.

as suas para vender aos imigrantes. A esse esquema foram submetidos alemães, italianos e franceses que se dedicavam, nas suas pequenas propriedades, à policultura, 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 pêssego a mais generalizada. Na década de 30, Pelotas viu o florescimento do ramo da alimentação, onde se destacavam conservas de carnes, peixes, legumes, frutas, beneficiamento do arroz, produção de óleo de soja e os laticínios²⁵. As charqueadas deram lugar aos frigoríficos de capitais ingleses e 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 girou suas atividades econômicas em torno do sal e do açúcar. O sal usado no charque produzido por escravos, uma manta salgada que se levava para outros cativos do nordeste, e de lá, se trazia o açúcar que, antes das fábricas de conservas, serviam para os doces caseiros feitos pelas famílias dos opulentos barões da cidade²⁶.

As fábricas artesanais de doces, passas e conservas, datam do final do século XIX. Conforme Grando (1989), foi por volta de 1874 que Amadêo Gastal, francês chegado na 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, 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 conservarem vegetais. Em 1920, já havia vinte e duas indústrias de conservas na região Sul do Rio Grande do Sul que, na década de 40, inseriam-se na economia nacional, exportando para vários Estados do Brasil. Em 50,

²⁵ Nessa época, também figuravam outros segmentos importantes como a indústria têxtil, indústria química (sabões e antibióticos), metalúrgica voltada à produção de implementos agrícolas e silos, fábricas de vidro, papel, fumo, moinhos, chapéus, entre outras.

²⁶ A origem da tradição doceira de Pelotas remonta a esse ciclo do charque, 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 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 recebendo a visita de quase 300 mil pessoas (Fonte: Diário Popular-12.junho.07). No início da feira, a maioria das bancas eram das indústrias de conservas, o que mudou a partir do início dos anos 90, ficando essas mais restritas a produção de doces artesanais.

existiam na região quase 100 fábricas, na safra do pêssego de 1966/1967, registrava-se 66 indústrias em operação.

Um dos nossos entrevistados, ex-industrial da cidade nascido em 1928, conta que sua mãe, filha de colono, fazia doces, compotas de pêssego e conservas de legumes em casa, seu pai, fruticultor, cultivava os pomares. O sogro de sua mãe, de presente de casamento, mandou da Alemanha vidros para conservas, 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, uma das regiões mais produtoras e a mais adequada do mundo para cultivo de pêssego, foi quando conheceu e copiou alguns maquinários. No início, ele mesmo, assim como outros pequenos industriais, faziam as compotas de pêssego em calda e também as vendiam, uma época que, conforme sua narrativa, os vendedores gastavam um par de sapatos por dia indo à pé visitar os clientes (R.O)²⁷.

Esse cenário de fábricas artesanais que operavam com recursos próprios e baixo nível tecnológico, começa a transformar-se nos anos 70. As principais mudanças no parque industrial de Pelotas acontecem entre 1967-1973, época do “*Milagre econômico*” que ocorre durante a ditadura militar. Nesse momento, havia em todo país uma política de estímulo à industrialização. Bancos regionais e estaduais ofereciam financiamentos a longo prazo e com juros baixos. O BNDE - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (nessa época ainda não era BNDS) passou a financiar as indústrias de transformação com o intuito de fortalecer, principalmente, os setores que se julgava “*atrasados*”. De acordo com Tavares (2000), a Cica²⁸, uma empresa familiar como as que existiam no local, foi a primeira grande indústria do ramo alimentício da região. Instalou-se em 1971, utilizando esses recursos do BNDE e BNDR (Banco Regional de Desenvolvimento Econômico) com juros subsidiados e acesso fácil a linhas de créditos favoráveis. Nesse período, a prefeitura e o Governo do Estado também deram todos os incentivos possíveis para indústrias que

²⁷ Utilizaremos a abreviatura R.O (Relato Oral) quando a exposição no texto basear-se na narrativa do entrevistado. Para preservarmos nossos interlocutores, não identificaremos o nome pessoal ou da empresa, exceto o daquelas empresas que os proprietários já não encontram-se na cidade.

²⁸ A empresa fechou em 1990. Quando desativou a unidade em Pelotas, começou a terceirizar a produção, vendendo com a marca Cica produtos fabricados por outras fábricas. 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 BRDE para plantação de tomateiro. A família Bonfiglioli, que foi o oitavo grupo econômico nacional, com 16 linhas de produto, vendeu o Grupo Cica para multinacional Gessy Lever em 1993 (Tavares: 2000).

vieram instalar-se em Pelotas²⁹. A região chegou a ser conhecida como a “*Califórnia brasileira*” devido a grande produção de compotas de pêssego.

A fábrica Cica trouxe para região o que havia de mais moderno, uma tecnologia importada e de ponta, além da contratação de engenheiros químicos e de alimentos. A partir dessa empresa, o município montou seu parque industrial, surgiram novas normas sanitárias e de instalações que, somado à alta capacidade produtiva dessa empresa, ajudaram a encerrar as atividades de muitas fábricas artesanais da colônia. Na mesma época, houve estímulos fiscais para formação de pomares em áreas acima de 100ha, e os pequenos proprietários não puderam se beneficiar³⁰.

Uma das proprietárias de uma fábrica, ainda bastante artesanal, por nós visitada no interior rural de Pelotas conta que, nos anos 70, surgiram os grandes pomares empresariais das próprias indústrias ou de particulares que forneciam a essas. As empresas garantiram parte do seu próprio fornecimento e reduziram a dependência que tinham em relação aos pequenos produtores. Mais seguras do seu abastecimento, elas 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 na cidade apenas enquanto houve os altos incentivos governamentais, e foram as responsáveis por uma imagem negativa de que os empresários eram uma espécie de “*predadores*” dos produtores (R.O).³¹

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 70, as indústrias compraram muito mais área do que iriam ocupar, o mesmo fizeram alguns particulares, investindo em especulação imobiliária, o que explica a dispersão de muitas fábricas, que inviabilizadas de instalarem-se no Distrito Industrial, foram ocupando outras zonas da cidade.

²⁹ Tivemos acesso a um documento do Governo do Estado dos anos 70 que analisava a viabilidade de instalação de novas indústrias de frutas e hortaliças na Zona Sul. O estudo indicava o quanto de investimentos em infra-estrutura 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.

³⁰ De acordo com Tavares (2000), a Cica teve um pomar em Piratini e outro em Canguçu. Foram os maiores pomares de pêssego da América Latina, construídos com incentivos fiscais de reflorestamento, pois entendia-se que pessegueiro era uma árvore, portanto podia entrar nesse programa Federal. Ainda haviam 2000 produtores ligados à empresa, e ela também empregava em torno de 3.500 operários de vários municípios.

³¹ Essa empresa que visitamos é um caso bastante particular no setor, recentemente começaram a produzir compotas, até pouco tempo faziam apenas geléias, chimier, bolos,ucas, doces de massa, passas de pêssego e outras produções caseiras. Hoje produzem pequena quantidade de latas de figo e pêssego, e fazem parte dessas num sistema orgânico, inclusive junto a um grupo de produtores rurais ligados ao MST (Movimento dos Sem Terra).

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 fruta³². De acordo com um dos entrevistados, “... a década de 70 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 70 (FEE, 1977)³³, 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 70, 82% dos pomares já eram de variedades para conservas, e 18%, variedades de mesa. Outra política do governo Federal que, até fins dos anos 80, 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, esse adiantava 60% do valor dessas mercadorias, e de acordo com as vendas, a indústria ia quitando sua dívida.

Conforme pesquisa realizada pelo CIENTEC (Fundação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul), 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 indústria brasileira de frutas e vegetais, o que não provocava desvantagens em uma concorrência que se dava apenas entre os nacionais. Segundo Garcia, “*O mercado interno lhes era muito*

³² As cultivares de pêssego são originárias da China, mas espalharam-se por outras regiões como a Pérsia, o que dá nome a classificação do *cultivare* como *Prunus pérsica*. O pessegueiro foi introduzido no Brasil em 1532 na Capitania de São Vicente, São Paulo, através de mudas provenientes da Ilha da Madeira, trazida por Martim Afonso de Souza.

³³ **Diagnóstico da comercialização do pêssego.** Programa comercialização Rio Grande do Sul. FEE, 1977.

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” (2002: p.61). Na época, os industriais estavam mais preocupados com o volume do que com a qualidade da produção de frutas, não estabelecendo normas e nem controle rígido. Metade das firmas não faziam nenhum tipo de tratamento d’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 ALASC (Associação Latino-Americana de Livre Comércio), dando origem a uma disputa que continuou a travar-se depois de instituído o Mercosul. Nos anos 70, 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 o uso de bancadas com esteira e, em alguns casos, do descarçador semi-automático argentino. Segundo Garcia, “*A trajetória seguida pela indústria de compotas foi a da adoção de tecnologias avançadas para a época...*” (*ibidem: p.241*). O impulso dos anos 70 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 deles 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 que se adaptar. Uma das sócio-gerente de uma outra fábrica, localizada no Morro Redondo³⁴, que surgiu em 1971, conta que nasceu dentro da empresa e viu seu pai montar o negócio. Nessa época fecharam muitas fábricas e as que abriram, já começaram com a tecnologia moderna que havia na época. A empresa mais antiga que visitamos, da década de 40, propriedade de uma família desce de fundadores da colônia francesa em Pelotas, continuou produzindo, mesmo nos anos 70, seus doces e compotas em um sistema muito semelhante ao de antes, ela não foi muito modificada pela vinda dessa grande fábrica para região.

³⁴ Morro Redondo emancipou-se de Pelotas faz 19 anos. Sua população é composta por 6 mil habitantes (Censo: 2000). A cidade localiza-se a 40 km de Pelotas e 300 km de Porto Alegre.

A partir dos anos 70, conforme um dos nossos entrevistados, “... a mão-de-obra na época de safra havia uma falta enorme... nossa fábrica chegou a ter 3000 mil operários, principalmente na função de descarçamento...” (ex-proprietário de fábrica. R.O). Com relação à organização política desse setor, relata-nos que foi um dos fundadores do SINDOCOPEL (Sindicato dos Doces e Conservas de Pelotas) em 1960 e vice-presidente da FIERGS (Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul) em 1965.

A realidade que se construiu em 70 começa a transformar-se nos anos 80. Primeiramente, reconhece-se que o setor, em 70, aumenta sua produtividade, diversifica a produção, expande empresas e atrai empresários de outros Estados³⁵, enfim, a maioria dos autores (Grando:1989; Tavares:2000; Garcia: 2002) e dos entrevistados (empresários e instituições vinculadas ao setor) concordam com a capacidade de expansão dos investimentos empresariais e com a existência de apoio em termos de políticas públicas. No entanto, a partir de 80, as narrativas e documentos começam a pintar um cenário de “*crise*”, em uma tentativa de explicar o fechamento da maioria das empresas do setor nesses anos.

Das 100 empresas que se registrava na década de 50, existiam somente 40 nos anos 80 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, juntas produzem 98% da produção de pêssego em calda nacional³⁶.

2.2 A chamada “*crise*” dos anos 80

2.2.1 Visão dos empresários a cerca da “*crise*”

Os empresários do setor conserveiro não são unânimes na identificação dos motivos da “*crise*” pela qual passaram as empresas nos anos 80. 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 seu principal produto, o pêssego, em dois ou três meses, e ter estoque durante o ano todo. Sua fábrica que chegou a sétima maior indústria de conservas do país, fechou em 1996, mas os problemas

³⁵ Além da fábrica Cica, também venho para região a Veiga que, primeiramente, instalou-se no interior rural, depois no Distrito Industrial da cidade.

³⁶ Dados: SINDOCOPEL

começaram na década de 80. Afirma que tentou várias vezes associar-se ao capital estrangeiro, mas não conseguiu. Sobre o momento do fechamento, relata que,

“...é muito difícil e muito duro explicar, e eu choro... eu perdi todo 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 pior...a maioria das empresas fecham ou vão a 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 80 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, geléias dessas frutas, conservas de legumes, ervilha, milho e outros. Embora o pêssego sempre tenha sido a principal linha, nunca deixaram de na entresafra 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 na cidade de 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, encarregado, com experiência de mais de 30 anos no setor, afirma que “... uma das partes é por falta de gerenciamento. Segundo, o próprio mercado, alto e baixo... não haveria espaço pra todos, vai entrando muitos produtos importados, é um seguimento 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 indústria, 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 tem 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 pêssago hoje, do que já tivemos no resto da vida aqui, tem menos gente produzindo, mas estão mais qualificado, sabem mais, se preocupam mais, tecnicam...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 80. 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 80, está vinculada diretamente a uma questão de política econômica do governo brasileiro.

2.2.2 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 elas 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 a 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 habitante na década de 70, hoje 170 milhões e, desde 80, não aumentou o consumo, continuam os mesmos 0,25lata/hab/ano.

A EMBRAPA também foi sempre muito atuante no setor através 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 que entrevistamos. 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 tem mais de 600ha 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 desse setor para região. Um dos vereadores proponente, 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 forjadas, vendas irregulares, e esse jogo todo fortaleceu muito alguns. Outras vieram de fora pra cá... tem 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)³⁷, 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)³⁸ avalia que os motivos da crise do setor ao longo dos anos 1980 estavam relacionado à falta de padronização do produto, à ausência de programas de financiamento, de pesquisas de mercados e de programa de marketing. Em um estudo realizado pela ENGEVIX (1997)³⁹, conclui-se que as empresas defasaram-se nos anos 80 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 80 “*políticas desleais de comércio*”, isto é, subsídio da comunidade econômica européia 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 a perda de poder aquisitivo da população. A conjuntura econômica de 80 afetou de forma mais dura a agroindústria, levando a descapitalização do produtor e de industriais em função de fatores inflacionários. Os proprietários das indústrias teriam se endividado para obter “*capital de giro*” (diferença entre a necessidade total e a disponibilidade de recursos próprios). Em carta encaminhada ao presidente da República Itamar Franco⁴⁰, 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 a mercê de uma política econômica desumana que*

³⁷ De acordo com a pesquisa realizada pelo SEBRAE, “*O grau de concentração na indústria é razoavelmente alto: 22% das empresas (cerca de quatro) detêm 63% da produção*” (p.29). Apesar de haver alta concentração, as microempresas concorrem através da subcontratação. Na ocasião da pesquisa do SEBRAE haviam 18 empresas. O diagnóstico também avalia que, no início dos anos 90, 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, cremes, musses, pudins, etc. Fonte: **Diagnóstico da indústria de conservas do Estado do Rio Grande do Sul (Zona Sul)**. Porto Alegre, SEBRAE, 1992.

³⁸ **Avaliação competitiva: Plano Estratégico setorial**. SINDOCOPEL, agosto, 1994.

³⁹ 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.

⁴⁰ Carta ao presidente da República Itamar Franco. Requisito para a competitividade: A agroindústria de Pelotas, 1993.

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.

Ainda aparece algumas vezes, como motivo da “*crise*” dos anos 80, a forte competição entre os empresários e o fato do 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 CAFH (Cadeia Produtiva de Frutas e Hortaliças), fundada em 1999.

Mesmo com toda a crise desenhada nas entrevistas e documentos, nos anos 80, o setor ainda empregava um alto número de funcionários efetivos e safristas, chegando a produzir 48 milhões de latas de pêssego⁴¹. Exceto o número de latas produzidas que, nos anos 90 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, destacam a falta de mentalidade empresarial dos industriais, como a noção do técnico da EMATER de que a região Norte do Estado é mais empreendedora, “...*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 seguimento é um dos mais “*atrasados*” da região porque os empresários têm uma “*mentalidade conservadora*”. Durante palestras⁴², 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 adaptarem-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, sucos, purês, pudins, etc. Escreveu no jornal da cidade, matéria 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*” (DP-29-10-93). 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,

⁴¹Em 1980 haviam 40 fábricas, 4.300 efetivos e 17.000 safristas. Nesse período produziu-se 48 milhões de latas de pêssego e 6000 toneladas de morango para o mercado europeu e América do Sul, além de se exportar para Alemanha e Dinamarca 5.000 toneladas de aspargo. Envolvia-se na produção mais de 12.000 pequenas propriedades com menos de 50 ha. Fonte: SINDOCOPEL.

⁴² Fonte: DVD- Palestra FAEM-UFPEL- 26-04-06

sobrados do século passado e investe em poupança, enquanto nas indústrias falta modernização, pois a maioria não quer correr riscos. Para 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”* (DP- 27-08-92). Segundo ele, 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”* (DP-12-03-93).

O mesmo tipo de avaliação aparece em estudos acadêmicos, alguns desses vão buscar na época das charqueadas essa suposta incapacidade de investimento dos empresários locais e seu individualismo pouco associativista. Para Zerbielli (2005), *“... as causas do declínio devem, fundamentalmente, ser buscadas na própria estrutura da região...essa estrutura social impede a formação de uma ambiente ideal para a adoção de atividades empreendedoras e inovadoras...”* (ibidem: p.68). 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 (ibidem: p.59).

Vargas (1994) 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”* (Ibidem: p.105), 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, ao contrário de realizarem investimentos nos seus empreendimentos. Segundo ele, a mesma lógica seria seguida pelos empresários do setor conserveiro local que, devido a esse comportamento, posicionariam-se de forma periférica no sistema capitalista.

Em um estudo realizado por Garcia (2002), no qual avalia a capacidade tecnológica e a competitividade do setor de doces e conservas na região Sul, Sudeste e Nordeste, a autora vai dar um outro tom para explicação da *“crise”*, deixando de enfatizar a

mentalidade local, aproximando 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 90 decorreu da diminuição de investimentos, restrição da proteção do governo, abertura do mercado interno, mudança no perfil do consumidor e da evolução do “*fenômeno das marcas brancas*”, dando mais poder ao setor distribuidor, o que, segundo Garcia, levou o setor, não apenas na região Sul, à “*...concentrar-se em suas áreas de excelência, tendo em vista um “modelo de mínimo custo” (ibidem: p.235)*. Conforme a autora, no Brasil como um todo, esse setor inicialmente era composto por pequenas empresas familiares e, nos anos 70, 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. Em 80, a demanda internacional diminuiu e aumentou as exigências por qualidade. Segundo Garcia, 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*” (ibidem: p.87).

O argumento da mentalidade conservadora local não aparece no texto de Garcia (2002) e nem no discurso empresarial. Mas nas entrevistas realizadas com membros das instituições envolvidas com o setor, e na literatura que analisamos, é um 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.

2.3 A cadeia produtiva e as empresas conserveiras

2.3.1 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)⁴³, a produção mundial de pêssego é de 12 milhões de toneladas. A China, maior produtora, produz 27%, Itália, Estados Unidos e Espanha, juntos, produzem 60%. A produção do Brasil é de 146 mil toneladas anuais, sendo o Rio Grande do Sul (RS) o principal produtor com uma área de

⁴³ Guia para indicação de procedência para frutas-pêssego em calda da região de Pelotas/ Fachinello, J. et.al. Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

12.390 ha, produzindo 96.567 toneladas anuais. A região de Pelotas é o maior pólo de produção de pêssego para indústria, 52.329 toneladas ao ano⁴⁴. Do total produzido no RS, 53% são destinados ao processamento industrial na própria região. Na década de 80, 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, dessas, 50% que é destinado à industrialização, provém de produtores empresariais (a partir de 100ha), o restante, é de pequenos e médios produtores, em um total de 1.500 famílias. Nas propriedades empresarias, *“Tratam-se de pomares altamente tecnificados, com produtividade em torno de 20ton.ha...Enquanto os pequenos e médios tem produtividade máxima de 14ton.ha...”*(2005: p.29). Metade das indústrias processadoras de conservas dessa região operam exclusivamente com a industrialização do pêssego, permanecendo inoperantes no período entre-safra. Em 1999 foi implantado a PIP (Produção Integrada de Pêssego)⁴⁵, 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 fábricas⁴⁶. 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 pólo, produz 98% do pêssego em calda do Brasil. Na pesquisa realizada pelo SEBRAE (2006)⁴⁷, 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

⁴⁴ 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) à Uruguaiana, 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.

⁴⁵ A Produção Integrada está relacionada à rastreabilidade, como veremos mais adiante, significa um controle agrícola visando uma produção de frutas mais saudáveis e um maior cuidado com a saúde do agricultor.

⁴⁶ Critério de definição de porte do SEDAI/RS: até 19 funcionários é micro empresa; de 20 a 99 pequena; 100 a 199 média; 200 ou mais, grande porte.

⁴⁷ Doc.: **APL de Conservas no pólo regional de Pelotas. Gestão do planejamento, orçamento e finanças- Estudos e pesquisas.** SEBRAE/RS, setembro, 2006.

principais destinos da venda dos produtos são os Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro. De onze empresas, três eram exportadoras⁴⁸.

2.3.2 Elementos sobre as empresas

Uma das fábricas que visitamos, fundada nos anos 70 em Morro Redondo, atualmente administrada pelo pai e duas filhas, produz todo ano várias safras de diferentes matérias-primas, contudo, o pêssego é a principal fruta industrializada. A empresa possui 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. A firma possui um laboratório interno, e boa parte do maquinário é automatizado, embora, um dos principais processos, o descaroçamento, eventualmente ocorra de forma manual. Adotou as BPF (Boas Práticas de Fabricação) e estão procurando implementar as APPCC (Análises de Perigos e Pontos Críticos de Controle)⁴⁹ com a intenção de obter certificação que permita exportar para todos países, até então, já exporta para 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 (Cadeia Produtiva de Frutas e Hortaliças) e de algumas discussões sobre o projeto APL (Arranjo Produtivo Local) das conservas⁵⁰. Não acionam crédito, e relata 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 contratou pesquisas sobre a marca, e ano passado participaram de uma feira tecnológica na Alemanha. A empresa terceiriza para cuidar dos seus efluentes, e não tem nenhum trabalho na área da chamada “*responsabilidade social*” (R.O).

⁴⁸ Na safra de 80/81 o recorde de produção foi de 48 milhões de lata (produzido por 40 empresas), em 90/91 caiu para 19 milhões (produzido por 19 empresas), na safra 2000/01 o setor produziu 36 milhões de latas (14 empresas) e na safra 2006/07 foram produzidas 50 milhões de lata (12 empresas). Em 1980 haviam 3.500 produtores rurais, em 1990 caiu para 2.330 e, em 2000, despencou para em torno de 1.500. Fonte: SINDOCOPEL.

⁴⁹ Em um outro momento do texto pretendemos analisar mais detalhadamente a que se refere BPF e APPCC, umas das formas de controle dos processos produtivos, e novas modalidades de gestão dos processos industriais alimentares.

⁵⁰ Trata-se de um projeto lançado pelo Governo Federal, implantado no RS durante o governo de Olívio Dutra-PT. Num momento mais oportuno abordaremos detalhadamente esse programa atualmente conduzido em parceria com o SEBRAE.

Uma outra fábrica, fundada em 1940 na zona rural de Pelotas, de propriedade e administrada pelos 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 PI (Produção Integrada). A fábrica de compotas de pêssego e figo não possui maquinário automatizado, como a descaroçadeira, e emprega apenas mão-de-obra manual para tarefa. A empresa não exporta, vende somente no RS, entregando para grandes redes como a *Wal-Mart* ao mesmo tempo em que fazem feiras livres em algumas cidades. Certo marketing é realizado durante essas feiras ou, por exemplo, quando paga para ter os produtos nos jornais de supermercados. Quando realizou o contrato com a rede *Wal-Mart*, foi obrigada a preencher alguns itens que garantissem que estava comprometida 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 em cima da idéia de “*tradição*”, exemplo disso, é a sua participação na Fenadoce, feira destinada aos doces “tradicionalistas” de Pelotas. Junto aos produtores rurais somente tem 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 PROGER (Programa de Geração de Emprego e Renda-Banco do Brasil), financiamento Federal para aquisição de maquinário, mas em geral operam com seu próprio capital. Utilizam para produção de pêssego o mesmo maquinário que se usava nos anos 70, as recravadeiras para fechamento das latas, por exemplo, foram adquiridas no ferro velho. A proprietária e o esposo, geralmente, observam diretamente a produção. A entrevistada 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 apóia o futebol (um dos proprietários também joga) e festas, contribui com obras para escola e colabora com o grupo de evangelização familiar, cujos encontros são na própria fábrica.

Em 2003, por um ex-gerente industrial e ex-presidente do SINDOCOPEL, foi comprada no interior de Pelotas, uma fábrica que existia desde 70 e, atualmente, estava desativada. Hoje, ela produz compotas de pêssego e figo dentro das normativas das BPF (Boas Práticas de Fabricação), e também concentra polpa de fruta, esse ano a fábrica está adquirindo um concentrador com envase asséptico. Nos seus dois pomares, onde possui 16 variedades de pêssego, estão empregando a PI (Produção Integrada). O empresário afirma que não faz investimentos em marketing, mas tem algumas facilidades porque foi durante

muito tempo presidente do sindicato e envolvido com a questão do *antidumping* contra entrada das conservas gregas em fins de 90. A sua empresa exporta para São Paulo e Rio de Janeiro. O entrevistado, freqüentemente, visita 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 cujo um dos proprietários já está vinculado a esse setor há mais de 30 anos, por ter sido anteriormente encarregado, produz, principalmente, compotas de pêssego, mas também doces de frutas, conservas de legumes, linha de doces em potes e polpas para confeitarias e sorveterias. Ela não possui descaroçadeira automática, terceiriza essa tarefa na fábrica do CAVG⁵¹, mas está financiando uma. A empresa cultiva seu próprio pomar, e 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 desse 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), 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 UCPEL (Universidade Católica de Pelotas) 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 trabalhão de poluir o mínimo possível, ou*

⁵¹ CAVG (Colégio Agrotécnico Visconde da Graça), 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.

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 60), há uns 25 anos atrás 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 (açúcar, latas, caixas, etc) que utilizam 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 descaroçadeira, 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 descaroçadeira automática italiana, considerada um marco no setor devido sua alta capacidade produtiva. Não fazem rastreabilidade nem nos pomares e nem na empresa. O gerente afirma que eles não têm interesse de exportar e nem de diversificar a produção. Em relação ao fornecimento agrícola diz que, “... *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 financiamentos, e não possuem marketing direcionado ao pêssego, fazem propaganda da própria marca⁵². Participam de feiras e eventos através da matriz da empresa, recentemente foram a FISPAL (Feira Internacional da Alimentação), e um dos

⁵² 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 as latas. Três multinacionais diferentes, cada uma responsável por um destes itens, produzem o vidro, tampa e 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.

gerentes, nesse momento, está indo participar de uma feira nos Estados Unidos. No que se refere à “*responsabilidade empresarial*”, o gerente relata que, “... *nós procuramos fazer pelo melhor. Não temos problema nenhum, nem com Ministério do Trabalho, nem com a FEPAN*⁵³, *tô fazendo da melhor maneira possível...*” (R.O).

Outra empresa, propriedade familiar, fundada na década de 60, 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 geléias 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 mesmo 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 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 CNTL (Centro Nacional de Tecnologia Limpa) destinado a evitar emissão de poluentes (casca com soda cáustica, emissões gasosa, pêssegos podres, caroço, etc).

Procuramos conhecer aspectos de uma das fábricas que não se disponibilizou a participar da pesquisa. Tal compreensão nos pareceu importante por ser essa uma das maiores empresas e por funcionar durante todo o ano⁵⁴. Nas páginas da *internet* da própria empresa, ao longo das nossas entrevistas, de jornais e documentos, fomos procurando identificar algumas das suas características. Ela instalou-se em Pelotas em 1997 e adquiriu,

⁵³ FEPAN- Fundação Estadual de Proteção Ambiental.

⁵⁴ A gerência da empresa alegou que não gostaria de fornecer informações que pudessem chegar à concorrência grega. Nesse momento está sendo movido um processo de *dumping* contra os empresários desse país.

em 2004, uma fábrica de embalagens próximo a Porto Alegre. A matriz da empresa fica em uma outra cidade do RS. É uma firma familiar, quarta geração de proprietários, e uma das mais modernizadas em termos tecnológicos e comerciais da região Sul. Atua em todo território nacional, nos países do Mercosul, Europa e África. A empresa participa de programas de abastecimento de merenda escolar e das Forças Armadas do Brasil⁵⁵ e de “*marcas brancas*” de grandes redes de supermercado. Depois que perdeu um filho assassinado, o proprietário engajou-se em campanhas, e realiza palestras sobre a importância da família no controle social e 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 BNDS encontramos uma matéria indicando que o banco financiaria com 7,5 milhões a expansão e modernização dessa empresa no RS. Uma pesquisa do setor alimentício brasileiro revela que essa é a 4ª colocada no mercado de conservas em geral⁵⁶. 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.⁵⁷ Em outubro de 2006, no Caderno Especial do jornal Diário Popular de Pelotas, saiu uma matéria homenageando a empresa, cujo dono recebeu o título de “*Industrial do ano*”, entregue pelo CIPEL (Centro das Indústrias de Pelotas).

2.3.3 As empresas e as (não) transformações no setor

Todos os empresários destacam as mudanças tecnológicas a partir da década de 90, tanto na parte agrícola, quanto 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 70. 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*

⁵⁵ Fonte: SINDOCOPEL, 2006.

⁵⁶ Fonte: BNDS-08.07.2004. Consulta ao site em fevereiro de 2006.

⁵⁷ Site da prefeitura do município onde localiza-se a matriz da empresa. Consulta realizada em fevereiro de 2006.

foi aqui, foi a onde reduziu a mão-de-obra que foi um absurdo, para ti ter uma idéia, 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 tem qualidade superior à nossa...”(R.O).

Além da descaroçadeira, ele aponta como outras novidades desses últimos anos a rotuladeira, encaixotadeira, caldeira e recravadeira para fechamento das latas, operações que agora são todas automatizadas. Um dos empresários, fazendo uma avaliação sobre as mudanças na parte agrícola e industrial desse setor a partir dos anos 90 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 pêsego grego. Vencida a validade, nesse momento estão envolvidos em outra ação como essa. Devido esse problema, os donos das empresas, o SINDOCOPEL, STICAP (Sindicato dos Trabalhadores e Cooperativas da Alimentação), MPA (Movimento dos Pequenos Produtores), MST (Movimento dos Sem Terra), agricultores e outros, assinaram o mesmo documento encaminhado ao MDA (Ministério do Desenvolvimento Agrário) 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, um dos empresários, 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 por parte do governo em relação às políticas públicas, os empresários não mencionam ou simplesmente secundarizam 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 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 descaroçar o pêssego, e os outros países todos tinham máquinas pra isso, nós não tínhamos condições de competir. Em 88, 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 2000 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...”⁵⁸ 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

⁵⁸ 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 abril 2007).

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 percebe-se 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.

2.3.4 As instituições e o setor

Da mesma maneira que os industriais, o secretário executivo do SINDOCOPEL avalia que, do final dos anos 90 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 avançadas. 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). Ele 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 lembrada⁵⁹.

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 da pesquisas, os rumos da indústria, os rumos em geral da economia é o consumidor. Porque nós ainda enlatamos a compota? Não existe nada mais atrasado do que uma compota de pêssego, porque?... Porque eles fabricam pêssego dentro da lata? Porque os consumidores ainda não disseram para eles: nós não vamos mais comprar lata

⁵⁹ 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 foram cobertos pela SEDAI (Secretaria do Desenvolvimento e Assuntos Internacionais do Governo do Estado).

porque isso não é bom...”(R.O)⁶⁰. Para ele, uma das questões 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 seguimento frágil, de um seguimento 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 muita 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 empresarias, mas esses 20 são responsáveis por 50% da oferta de pêssego da região, por outro lado, nós temos em torno de 1500 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. Nesses últimos anos, 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 Produção Integrada 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

⁶⁰ 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.

Produção de Frutas (ABRAF), atualmente, é presidente da Sociedade Brasileira de Fruticultura. 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, 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 em cima dessa 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 seguimento da importância desse trabalho...*” (Professor-UFPEL.R.O). A universidade tentou um projeto piloto, mas as fábricas não deram continuidade. Ele analisa que “... *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 professor afirma que o projeto durou três anos e produziu mais de 4 milhões de lata dentro desse sistema. No campo houve uma 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 o entrevistado, 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 seguimentos 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 desse 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 AGPP (Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego) 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 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 inovações, como embalagens de plástico, pêssego em cubinhos, suco e outras diversidades do emprego com a fruta. Afirma que as mudanças não acontecem porque “... *têm pessoas que tão ganhando muito dinheiro, tão bem assim, e não querem mudar, e aí, a geração de emprego? E os nossos políticos, porque 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 que são naturais da região, quanto 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 aplicado⁶¹. Agora o setor conseguiu a LEC (Linha Especial de Crédito para Indústria) junto ao Banco do Brasil à 8,75% de juros ao ano. Mas boa parte não consegue ter acesso ao crédito porque tem problemas fiscais, estão devendo ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias) e outros impostos. Também não acionam o banco porque preferem não pagar o produtor, “... *Em vez de pagar os juros do banco, em vez de pegar dinheiro do banco, eles pagam as latas com meu dinheiro e não me 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, SENAR-Serviço Nacional de Aprendizagem Rural e

⁶¹ A matéria no jornal da cidade sobre essa questão diz que, desde 2003, o pêssego gaúcho que deixa o RS rumo a outros Estados tem redução de 5% no ICMS concedido pelo governador Germano Rigotto (PMDB). Os 6 milhões que deixarão de ir aos cofres do governo do Estado devem ser investido 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-13/10/2003).

Banco do Brasil) 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 produtor⁶² 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 tecnologias⁶³, 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 recursos públicos⁶⁴. O comitê não tem corpo técnico, mas encaminha e coloca demanda para a EMBRAPA, EMATER e universidade. Seu primeiro presidente saiu do Comitê convidado para fazer parte do Ministério da Agricultura como assessor do Ministro Pratini de Moraes durante o governo do presidente Fernando Henrique (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 presidente⁶⁵. O comitê já fez vários cursos de treinamento com produtores, muitas deles em parceria com o SEBRAE e 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

⁶² 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, frutas doadas pela AGPP e COOPERFRUTIS com o propósito de incentivar também o consumo in natura (Site, SEBRAE, 31 out, 2006. Acesso abril de 2007).

⁶³ A feira de Anuga é um dos principais eventos internacionais do ramo da alimentação. A exposição é realizada de 2 em 2 anos, intercalada com a feira de Sial, na França, outro grande evento do ramo (Fonte-ASN/RS: 7-10-2005).

⁶⁴ Depois do Comitê de Fruticultura, surgiram mais 10 mil novos hectares de pomares. Fonte: Comitê de Fruticultura.

⁶⁵ Afonso Hamm (PP/RS), Deputado Federal, lançou a Frente Parlamentar de apoio a Fruticultura Brasileira em 2006 (Fonte: Diário Popular- 27 julho 07).

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).⁶⁶

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 AGPP (Associação Gaúcha dos Produtores de Pêssego) que nos disse que “... *tem alguns projetos do governo pra incentivar a venda in natura, mas nós estamos enfrentando resistência das indústrias... A gente queria poder entregar 10% para o in natura, mas eles não querem, querem que seja todo da indústria. Tem indústria que diz que se descobrir que o produtor vendeu 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 a Produção Integrada⁶⁷, 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)⁶⁸.

A Câmara dos vereadores de Pelotas recentemente propôs duas audiências públicas sobre esse setor, focando também, a relação do produtor com a indústria e a importância do seguimento para o desenvolvimento regional. Entrevistamos um dos vereadores

⁶⁶ Há uma fábrica de Morro Redondo que já produz suco de pêssego.

⁶⁷ Além da mudança na colônia no sentido da PI (Produção Integrada), o entrevistado diz que de 10 anos para cá aumentou muito a “*população de trator na colônia*” (R.O), muitos deles financiados pelo PRONAF (Programa Nacional de Agricultura Familiar) e outros financiamentos através do SICREDI (Sistema de Crédito Cooperativo) e Banco do Brasil.

⁶⁸ Os produtores recorrem, freqüentemente, ao poder público para intervir nas suas relações com a indústria. Em correspondência encaminhada ao Relator da Subcomissão de Agroindústria do RS, 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 sofrem 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, 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).

proponentes que falou-nos sobre a condição de dependência dos produtores em relação à indústria, e quanto ao fato da sua organização representativa 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 são adeptos a essas 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 maior depois que começou a entrar pêssego de outros países, “... *ai sim, aquilo serviu para indústria pintar e bordar. Elas diziam, olha só, estamos competindo com os gregos e tal...*” (R.O).

Nas entrevistas dos membros envolvidos com o setor, o fio das narrativas geralmente concentra-se nesta 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 em torno de três sujeitos: os produtores, industriais e consumidores.

2.4 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 CAFH (Cadeia Agroindustrial de Frutas e Hortaliças)⁶⁹, criada em 1999 em decorrência da avaliação de que seria necessário articular todos os elos do setor, indicam uma série de propósitos e atuações conjunta desse ramo. Todos os anos os seguimentos 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 freqüente a menção à necessidade de superação da desconfiança e egoísmo entre os membros da cadeia, e urgências em se por fim à cultura individualista entre os empresários, assumindo princípios mais cooperativos. Também,

⁶⁹ As informações que serão apresentadas sobre a cadeia constam em documentos de avaliação que resultaram de encontros promovidos junto aos membros. Ver: Seminários Cadeia Produtiva de Conservas de Frutas e Hortaliças. Ano 1999; 00; 01; 02; 03; 04; 05.

destacam a necessidade de se trabalhar pela “*confiabilidade do produto*”, promoção do desenvolvimento regional, “*cooperando para competir*”⁷⁰, considerando que a melhoria do setor representaria uma saída para o desenvolvimento econômico da região⁷¹.

De 1999 até 2005, a cadeia promoveu várias ações, entre elas, estímulo à implantação da PIP (Produção Integrada de Pêssego) 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 (Fenapêssego), que não acontecia desde 1973; promoção da Feira Mundial dos Produtores de Frutas, evento realizado em Mendoza-Argentina; 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 produto⁷².

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 as 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 do SEDAI, implantou o CGI (Centro Gestor de Inovação). Nesse mesmo ano é firmado um convênio tecnológico para fruticultura entre Brasil/Espanha e entre o governo do Estado RS e a Central das Indústrias da França.

⁷⁰ 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 tal como havia sido combinado na cadeia, produz agora 50% de pêssego de 1ª, mas a indústria não está lhe dando retorno, não pagam o produtor, condenam o pêssego, mas o colocam dentro da lata. Ele diz que, “... *então não adianta criarmos mais uma instituição se não houver fiscalização encima 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-01-07-2005.

⁷¹ 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.

⁷² Segundo o peticionário (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 a TEC (Tarifa Externa Comum) 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.

As atividades desenvolvidas pelos produtores, empresários, associações, governo e outras instituições envolvidas com o setor conserveiro, fizeram parte do APL⁷³ (Arranjo Produtivo Local) de conservas da região Sul, programa que hoje conta com a atuação do SEBRAE. O APL pressupõe a necessidade de promover a cooperação, aprendizagem, capacitação e inovação⁷⁴. 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.⁷⁵ A maior ênfase do programa é na necessidade de qualificação tecnológica e organizacional, afim de aumentar a competitividade e possibilitar geração de emprego e renda nos locais onde as empresas de conserva inserem-se, permitindo, dessa maneira, um “*desenvolvimento local integrado*”. Para a viabilidade desse programa, o governo propõe que seja construído um maior equilíbrio entre os membros dessa cadeia⁷⁶. 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 seguimento. Em audiência proposta pela Câmara dos vereadores⁷⁷, 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, o “... *pêssego é a marca de Pelotas*.”

⁷³ Paiva (2002) define o Sistema Local de Produção (SLP) como o aprofundamento de um determinado Arranjo Produtivo Local (APL) que inclui a idéia 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, instituições 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 a pecuária bovina e orizicultura. Conforme esse autor, tal alternativa de desenvolvimento é inspirada no modelo da Terceira Itália. Sobre a Terceira Itália ver: Mattedi (2003).

⁷⁴ **Projeto de lei Nº 362/2003 do governo do RS:** 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.

⁷⁵ 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.

⁷⁶ A partir de 2000, o SEBRAE/RS junto ao 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 - PROCOMPI. **APL Fruticultura Conservas Região Sul/ RS.** SEBRAE/RS, 2004.

⁷⁷ Audiência pública- 06-12-06.

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)⁷⁸.

Os programas de rastreabilidade e Produção Integrada (menor uso de agrotóxicos, monitoramento de pragas, doenças, cuidados com a saúde dos trabalhadores e com o meio ambiente)⁷⁹, 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*”⁸⁰, “*responsabilidade ambiental*”⁸¹ e “*responsabilidade social*”. Conforme documento⁸² elaborado com o objetivo de estimular e orientar a implementação da Indicação de Procedência (IP) para 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 PIP (Produção Integrada de Pêssego), enquanto as indústrias deveriam seguir as BPF (Boas Práticas de Fabricação) e/ou APPCC (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle). O registro de todas as informações a cerca do produto seria viabilizado pela rastreabilidade⁸³, 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 construiria-se marcas regionais coletivas e diferenciadas, importantes para aumentar a competitividade. Nesse sentido, a “*Indicação de*

⁷⁸ A Lei proposta, 30 mil sobremesas de pêssego e sucos nas escolas, anuncia abertura de licitação em abril de 2007. (Diário Popular- 4 abril 07).

⁷⁹ A Produção Integrada (PI) surgiu na Europa nos anos 70. Uma forma de produção que prima por incentivar o associativismo e cooperação. Os Estados Unidos estabeleceu a rastreabilidade na Lei de Bioterrorismo em 2004. Fonte: **Tibola, Casiane. Implementação da rastreabilidade na produção integrada de pêssego. UFPEL- Faem- Pelotas/RS, 2005**

⁸⁰ 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.

⁸¹ O controle de praga pode ser feito sem recorrer ao uso intensivo de inseticidas que, resultam em problemas para a saúde do consumidor, produtor e prejudicam o meio ambiente. Basta que o agricultor faça um controle integrado. A explicação a cerca desse controle foi exposta em: NORA, I. et.al. Controle integrado de moscas-das-frutas; manual do produtor. Florianópolis: EPAGRI, 1997.

⁸² Guia para Indicação de Procedência para frutas- pêssego em calda da região de Pelotas/ Fachinello, J. et.al. Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

⁸³ Conforme a Instrução Normativa n°.20, de 27 de setembro de 2001 do MAPA, a rastreabilidade torna-se obrigatória na PIF (Produção Integrada de Fruta), sendo necessária a manutenção de registro de todos os procedimentos. O EAN/UCC-128 é o mais completo código de barra da atualidade.

Procedência” serviria “... como instrumento de desenvolvimento econômico local e setorial, representam uma maneira de valorizar a tradição” (2005:p.10). Conforme esse guia (Fachinello, 2005), um modelo que permitiria mais “ética”, “transparência”, “confiança” do consumidor e respeito ao meio ambiente.

O programa depende, também, da implantação de Boas Práticas de Fabricação nas indústrias e da Análise dos Perigos e Pontos Críticos de Controle. O primeiro programa, desde 2000, está sendo implantado em praticamente todas as fábricas. O segundo, vem sendo adotado por algumas, conforme verificamos em entrevista com os empresários. De acordo com o documento do SEBRAE⁸⁴, a adoção do programa BPF, associado ao Sistema de APPCC⁸⁵, 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.

Estes novos temas que interpelam o setor, a partir dos anos 90, 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.

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

2.5.1 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 seguimento 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 automatizados, 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 da produção junto às fábricas que possuem os equipamentos avançados.

⁸⁴ Avaliação de “**Boas Práticas de Fabricação**” nas indústrias de conservas. Apoio: APEX-Agência de Promoção de Exportação. Sebrae, 1999.

⁸⁵ Guia do empresário para o sistema APPCC. Série Qualidade e Segurança Alimentar. 2ªed. Sebrae, Rio de Janeiro, 2000.

Nas conservas algumas empresas ainda utilizam descaroçamento 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 do mundo, e outras, apenas nos Estados nacionais. 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), como “*resquícios*” (ibidem: p.28) que logo serão eliminados. Notamos, assim como esse autor, que as mudanças pela qual passou o mundo da produção a partir de fins de 80 não eliminaram as “*formações mais arcaicas*”, as transformações tanto conformam-se quanto 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 velhos tempos. Como verifica Ruas (2005) em relação à indústria calçadista, também nas conservas não existe uma dicotomia “*entre moderno e antigo*” (ibidem: p.152), são duas formas, simultaneamente, presentes, há uma ambigüidade 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-o 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 em que alguns elementos se assemelham ao que se passa nas indústrias de ponta, 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, não verifica-se. 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 80, confrontando a rigidez do fordismo e

apelando para flexibilidade dos processos e produtos. No entanto, destaca o autor que os regimes fordistas, artesanais e flexíveis podem conviver perfeitamente, permitindo aos capitalistas “*escolherem*” (ibidem: p.175) o que lhes parece mais conveniente. No caso do setor conserveiro, não se pode falar de uma substituição e nem de uma permanência exclusiva do fordismo-taylorismo. Vimos que ao mesmo tempo em 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 a ofertas de bens, negando dessa maneira a suposta hegemonia do consumo. Concepção que está na contramão da maioria das leituras que vimos a cerca 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, diríamos que, se os apoiadores e fomentadores, tanto da esfera do governo, como Banco do Brasil, EMBRAPA, EMATER, ou esfera privada, como 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 indústrias, também colocados pelos fomentadores como exigência de um “*novo consumidor*”, os conserveiros optaram por não fazer, considerando o aumento dos custos e 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 de 80, como consequência da reestruturação produtiva, vai no sentido da transformação técnica, reterritorialização e desterritorialização das unidades produtivas. No setor conserveiro, nos fins de 80 e início de 90, vimos empresas encerrarem suas atividades e outras chegarem à região. As grandes fábricas que haviam migrado nos anos 70 fecharam suas unidades logo depois de cessados os incentivos que recebiam dos governos. As que se instalaram nos anos 90, 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 acontecem em outros ramos, ao mesmo tempo em que preserva suas especificidades, compondo esse quadro que Antunes (2003) chamaria de uma “*globalidade desigualmente combinada*”.

A vinda de duas empresas para região está de acordo com um movimento que se verifica em vários setores produtivos nos anos 90. Como indica Ramalho (2006), as empresas procuram vantagens oferecidas pelos diferentes lugares para atrair investimentos, sejam essas em termos de logística, infra-estrutura 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 da 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 vem de outras cidades ou de fora do Estado em busca de “*vantagens competitivas*”, principalmente, salariais (Ramalho: 2006). O “*território*” (Cappelin e Giuliani: 1999; Abramo e 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 “*rastreabilidade*” 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 as 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 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 a adotaram exatamente por esse motivo. A geração de empregos na região não parece ser a principal pauta de suas preocupações. Aqueles que esperam que eles o gerem apenas porque assim gostariam trabalhadores e os interessados no desenvolvimento local, não consideram que o capital não existe para gerar emprego (Cattani: 1995: p.38), se ocasionalmente realiza isso, é para atender as 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 Mézáros (2006), por exemplo, considera inviável, o retorno a uma nova idade de “*pleno emprego*” (ibidem: p.32). Para esse autor, a atual fase do capitalismo “*globaliza o desemprego*”, expõe a maioria das pessoas dos processos produtivos, uma necessidade da acumulação que os empresários dificilmente podem renunciar. Em relação às formas de gestão participativa 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 a 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 (Tragtemberg: 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 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, dos empresários beneficiarem a fruta e não pagarem o produtor, alegando que a mesma não está apropriada para compotas, outro uso dessa, 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 parece ser estranho 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 80, 40 empresas produziram quase 50 milhões de latas de compotas, essa quantidade é hoje 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 setor. A pressão dos empresários para que se reduzam, ou tenham retorno de impostos, por baixos juros em bancos do Estado, entre outros, 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 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 descaroçadeira automática, recravadeira para fechamento de lata, rotuladeira que substituiu o processo manual de colagem, enchedeira automática para por 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 termos organizacionais, as Boas Práticas de Fabricação foi incorporada por todas empresas. Os cuidados com tratamento de efluentes, visando responder às exigências de “*responsabilidade ambiental*”, tem sido uma preocupação desse seguimento. 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 pelo 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 créditos 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 procuram 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 indústria. Tal concentração que remete à “*livre concorrência para esferas nebulosa dos mitos*” (Bernardo: 2004: p.120), também demonstra a diferente composição e correlação de forças 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 APL de várias localidades do Brasil, inspirado no modelo da Terceira Itália (Urani: 2002; Mattedi: 2003),

teoricamente, pretende basear o desenvolvimento do setor na cooperação entre agentes público e privado, visando o desenvolvimento local, geração de emprego e renda. A não efetividade desses princípios acabam sendo alvos de muitas críticas direcionadas às indústrias que não se interessam em colaborar e, como foi dito, estabelecem uma “*concorrência predatória*” (Presidente 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 idéia 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 Cadeia Produtiva (CAFH), como o do Sistema Local de Produção (SLP), parece estar embasado em concepções como esta, de que o caminho para o desenvolvimento é a “*cooperação*”.

As conservas, desde a constituição do Distrito Industrial nos anos 70, até o presente momento, sempre contaram com “*cooperação*” e proteções governamentais, como ocorre nas freqüentes taxações à entrada de produtos estrangeiros, por exemplo, momentos nos quais, como vimos, todos empresários aliam-se, a exemplo do que acontece nos processos de *dumping*, 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 comum que favoreçam a todos. Bernardo (1991) e Harvey (1992) vêem nas atuais formas de cooperação empresarial, uma das manifestações da chamada “*especialização 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, trava-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 sentido de estimular os empreendimentos. No setor conserveiro, embora os empresários apontem um descaso do governo com o seguimento, 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 efetivamente a proposta da rastreabilidade, e a ausência de práticas vinculadas à área da “*responsabilidade social*”, é visto como negativo por diferentes sujeitos, como o pesquisador da EMBRAPA e vereador que entrevistamos, por exemplo, que acusam essas empresas de terem posturas “*predatórias*” na busca por lucratividade, prejudicial tanto aos produtores rurais, quanto 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) sobre a sociedade “*interpelar a empresa*” (ibidem: p.2) e colocar a essa 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 (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 violência, 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).

A proposta de “*Indicação Geográfica*” que pretende que a marca da “*tradição*” na produção de conservas traga maior prestígio para empresas, também defende a necessidade de ações na área social e ambiental, elementos a serem utilizados para “*agregar valor*” ao produto, entrariam, como diz Nicolas (2002), no mercado caritativo que “*revestem o liberalismo de uma alma humana*” e trazem retornos lucrativos (ibidem: p.42). No entanto, nem nesse sentido utilitarista, visando a comercialização, essas ações são adotadas nas conservas, não realizam obras sociais nem com o intuito de realização de marketing, exceto uma das empresas envolvidas em campanhas contra a violência, as demais não realizam essas ações, benefícios à sociedade não são trazidos nem mesmo no sentido indicado por Segnini (1996), como forma de dominação que se esconde em um discurso de responsabilidade social (ibidem: p.108).

Essa questão da possibilidade de “*agregar valor*” aos produtos passa pela consideração feita por Kirschner (2006) que destaca o quanto as empresas são influenciadas pelos valores, lógicas culturais e história dos locais onde atuam. Nas conservas, toda a trajetória 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, constituindo-se em uma “*marca*” que diferencia o ramo, sendo 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 virem a serem assumidos como ponto de referência para aumentar o prestígio dos produtos. Nesse sentido é que os fomentadores do setor procuram destacar esse seguimento, defendendo que esse “*rótulo*” seja adotado em campanhas de marketing.

Considerações semelhantes podemos apreender em Cappelin e Guiliani (1999), que indicaram a relação das empresas com o “*território*”, com sua história e as diferentes maneiras de ser empresário. Quando observamos, por exemplo, que apenas algumas empresas dispuseram-se a realizar os experimentos ligados à rastreabilidade, nem todas adotaram formas mais elaboradas de cuidados com o meio ambiente, uma delas produz compotas orgânicas, parte delas tem seus próprios pomares e outras apenas adquirem junto aos fornecedores, levando em conta questões como essas, observamos o quanto elas distinguem-se nas suas estratégias. Os rumos que essas empresas escolhem, como diria Kirschener (2006) e Bernoux (1995), também dependem da historicidade de cada uma delas, sem que com isso, deixem de estar visando competitividade, produtividade e lucros, como afirmam Cappelin e Guiliani (1999).

A “*correlação de forças*” que, segundo indica Kirschner (2006), são essenciais para que os atores definam os rumos das mudanças, no caso da Cadeia estudada, parecem 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, Comitê de Fruticultura, EMBRAPA, COOPERFRUTIS e as demais entidades que contatamos, acreditam que esse setor deveria adotar mudanças que vão desde a diversificação da produção, apresentação dos produtos em outras embalagens, passando pela Produção Integrada e chegando a geração de emprego. São inúmeras as intenções das entidades, porém, 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 idéia 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 menciona Kirschner (2006: p.35) em relação a outros setores, sobre o fato dos 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.

Abramo e Abreu (2000), também trazem esse aspecto da assimetria de poder entre as empresas e dessas com determinada cadeia produtiva. As desigualdades de condições que 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 Abramo e Abreu (2000).

A posição diferenciada de instituições, produtores e empresas, também resultam em olhares e opiniões distintas sobre esse seguimento. Tanto a forma de narrar sua história, como 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 desse setor nos anos 80.

2.5.2 Explicação a cerca da “crise” do setor

A pesquisa realizada por Garcia (2004), inspirada nos estudos feitos pelo CIENTEC (1977), demonstra o quanto o setor das conservas cresceu e se desenvolveu, desde início dos anos 70, amparado em políticas nacionais voltadas para o mercado interno e setor industrial. Segundo Castro e Dedecca (1998), essas políticas que existiram em toda América Latina perderam espaço nos anos 90, expondo as empresas à concorrência internacional, forçando-as a racionalizarem 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 modernizarem-se, adotaram tecnologias que as colocaram em pé de igualdade com as técnicas de produção utilizadas nas demais empresas no resto do mundo. Nos anos 70, as empresas modernas que se sobrepuseram às pequenas fábricas artesanais, receberam incentivos da política de industrialização do regime militar. Na década de 80, a presença incisiva do governo é reduzida em função da abertura dos mercados e menores incentivos. A partir dos anos 90, 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 90, 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 a cerca da incompetência empresarial, acusem a incapacidade do produtor rural ou atribuam a mentalidade empresarial local o fechamento da maioria das indústrias no fim de 80 e início de 90, 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 dá em conformidade com as exigências da produtividade e competitividade. Para esse 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), quanto a assimilação de tecnologias fabricadas por transnacionais (como a descaroçadeira), 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, coloca esse setor na órbita internacional.

A visão de que a região Sul do Rio Grande do Sul, em particular os empresários das conservas, possuem uma “*mentalidade conservadora*” e pouco empreendedora, percepção essa que predomina na interpretação das instituições envolvidas nessa Cadeia e nos estudos de pesquisadores que discutem esse setor (Vargas: 1994; Zerbielli: 2005; Decker:2006), priorizam 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 serem buscadas na mentalidade regional, no comportamento “*menos capitalistas*” (Técnico da EMATER, R.O) dos empresários do local, “*...gente que nasceu pra ser empregado*” (Pesquisador da EMBRAPA, R.O). No entanto, se olharmos sobre o prisma que nos oferece Ianni (2004), pensando o movimento de globalização e sua capacidade de fazer com 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 de identificar tanto as particularidades, como procuramos fazer mostrando, por exemplo, as diferentes trajetórias, estratégias empresariais e a historicidade desse setor, quanto 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 Kirschner (2006), não parece ter nada de “*atrasada*”, é só considerarmos, por exemplo, como indicava Grandó (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 70 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 à 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 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 concentração de capitais. Pensamos ser necessário considerar esse setor levando em conta as mudanças que houveram 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 países⁸⁶. 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*”, quanto 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, competitividade e lucratividade. É um movimento que, segundo Mattoso (1995), expressa-se diferentemente conforme o “...*país, sua tradição e cultura negocial*” (ibidem: p.101). 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.

⁸⁶ As entrevistas feitas com sindicalistas serão discutidas no capítulo a seguir.

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 de inserção em uma lógica mais global, mas considerar tais elementos não, necessariamente, precisa 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 houveram nesse setor, tanto nos anos 70, quanto a partir de 90. 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 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), que nem tudo nos assuntos humanos é uma questão a ser resolvida no âmbito da cultura (ibidem: p.144).

A sobrevivência de certas lógicas em um mundo que se reestrutura, o fato de não diversificarem a produção e 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, a questão dos 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 reestruturam e hoje estão nos setores de ponta da economia, conforme indicam estudos de casos realizados por 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 caracterizam como tradicionais. 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 piores 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, com 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, e 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 90 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 80, era mais comum darem assistência técnica ao produtor, em 90 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, melhores 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 seguimento 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 80, 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 70. No início de 90, elas tomaram o rumo de adotar algumas mudanças, aproximando-se mais das empresas melhores colocadas no mercado. Mesmo que esse movimento não tenha sido encaminhado por todos 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 essas. Nos anos 70, o segmento tomou o rumo da diversificação, e nos anos 90, da especialização nas conservas de pêssego. Não inovou, mas aperfeiçoou-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 serem 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, destacam 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 que 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” NO CASO DOS TRABALHADORES DO SETOR CONSERVEIRO

“Eles não te dão nada. Quê! Tem que roubar! Eles não te dão nada, nada, então tu acabas sempre fazendo isso...”
(Safrista)

3.1 Sindicato e os trabalhadores das conservas

O Sindicato das Indústrias e Cooperativas da Alimentação (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 a 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 essa que se preserva ainda hoje. Nesses anos de atuação, e como exemplo da relação conflituosa que estabelecem com os empresários da cidade, o sindicato sempre procura lembrar o assassinato de um dos seus diretores⁸⁷, considerado um dos marcos da memória coletiva⁸⁸.

A atual diretoria sindical é composta por 24 membros distribuídos entre a presidência e dez secretarias. A eleição é feita a cada três anos, desde 1990 não tem tido chapa concorrente frente a 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

⁸⁷ O sindicalista Daltro dos Santos foi assassinado, em 1990, pelo proprietário de uma padaria de Pelotas. Fonte: Nossa Luta (acervo pessoal de ex-jornalista do STICAP).

⁸⁸ 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.

sociais, como MST (Movimento dos Sem Terra), 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 do direito à greve quando ela tem que ser feita, que esse é o instrumento que os trabalhadores tem 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, quanto 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 é 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 a 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 UITA (União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação), cuja sede é em Genebra, e na América Latina, em Montevideo, aqui no Brasil está articulada com a CONTAC (Confederação dos Trabalhadores da Alimentação), atrelada à CUT e com atuação bastante *“conservadora”*. Segundo o presidente do STICAP, eles se dizem *“socialistas”*, mas estão mais para *“social democrata”*, não entram em confronto.

Ultimamente o sindicato tem dedicado-se mais à formação dos trabalhadores⁸⁹. Com o intuito de diversificar sua atuação, vem participando do Conselho Ambiental de

⁸⁹ 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

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 antigo foi deslocado para uma secretaria do governo e, em 1996, um outro foi candidato à vice-prefeito⁹⁰. 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 rua fazerem mobilizações. A partir dos anos 90, criou a Secretária da Mulher, e organizou o Grupo da LER, que reúne toda semana para terapia, trabalhadores que sofrem dessa doença⁹¹. Os problemas da saúde dos trabalhadores, o desemprego na região e a redução da arrecadação sindical, tem sido o cerne da preocupação da diretoria. Segundo a sindicalista, “... com as empresas que fecharam, e com as que 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 freqüentemente 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 80, da maioria das empresas, não havia mão-de-obra suficiente para atender a demanda, as empresas buscavam pessoas de fora da cidade para a safra⁹². 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 assembléias. 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,

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.

⁹⁰ 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.

⁹¹ Participamos de um encontro do Grupo da LER coordenado por uma psicóloga que incorpora técnicas de medicina chinesa durante a terapia. Ela insistiu-nos dizendo 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, julho, 2007.

⁹² Média do número de trabalhadores da categoria das conservas na safra: 1980, 15.000 trabalhadores; 1990 baixou para 7.500; 2000 para 4.000; 2.006 caiu para 3.155. Em 2006/2007 na safra, 3.155 safrista (75,72%); na entre-safra, 766 (24,28%). Associados ao sindicato, 1.063 (33,69%). Todas as categorias de trabalhadores do STICAP, estimativa 2006/07, 5000 trabalhadores. Safritas representam 63% e efetivos das conservas 15,32%. Fonte: STICAP, 2007.

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 mulheres⁹³. Segundo um dos membros mais antigos da diretoria sindical, essas empresas modernizaram-se nos anos 90 com os incentivos fiscais. O governador Britto (PMDB) criou o PRIM, um programa que destinava recursos para investimentos em tecnologia⁹⁴. Alguns investiram e modernizaram-se, outros pegaram o dinheiro para pagar a demissão dos trabalhadores⁹⁵. 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 jornal⁹⁶. O sindicalista percebe que, desde os anos 90, a realidade vem mudando, a lógica inverteu-se em termos de emprego, “... *as conservas, a cada ano elas vem 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 descarocador que usavam pra descarocar o pêssego, era por produção, elas ganhavam também uma comissão se passava...*” (R.O). Agora, conforme o presidente do STICAP, “... *precisam de menos gente do que*

⁹³ Conforme pesquisa realizada pela 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 meados de 90 até 2000, de 12.0001 safristas registradas, as fábricas registram 5.000. Fonte: Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v.30, n.2, 2002.

⁹⁴ 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: Assembléia Legislativa. Site:www.al.rs.gov.br (Consulta feita em junho 2007).

⁹⁵ Em nota do Jornal Nossa Luta 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.*”(Dezembro, 1998)

⁹⁶ O vereador que entrevistamos, também conta sobre esse tempo no qual não havia mão-de-obra suficiente na cidade. Segundo ele, haviam alojamentos que abrigavam trabalhadores trazidos de fora do município. Um carro de som passava nas ruas chamando o pessoal e esses entravam no caminhão para irem em direção às fábricas (R.O).

precisavam na década de 70 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 conseqüências do desemprego para a região e quanto ao fato desse ter deixado os trabalhadores em uma condição ainda mais frágil⁹⁷. Conforme o presidente da categoria da alimentação, “... *para os trabalhadores a conseqüência 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 auto-estima e fiquem sem expectativa de futuro. Ela acha que “... *o governo tinha que olhar 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 que participou junto à Cadeia Produtiva do setor (CAFH)⁹⁸, 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 90, mas logo deixaram de ir às reuniões porque não viam a contrapartida para os trabalhadores. Na visão do vice-presidente,

⁹⁷ 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.

⁹⁸ Em 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*”(Dezembro, 1998).

“... 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 cadeia, se também fosse possível discutir redução da jornada, melhores condições de trabalho e a questão de não demitir trabalhadores caso houvessem recursos do governo para o setor, mas esses temas os industriais não se dispuseram a debater. Quando o pessoal do STICAP participava da Cadeia, foram ao Chile para ver como era produzido e industrializado o pêssego, afirmam que, nesse país, tanto os trabalhadores rurais, quanto 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 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, o piso salarial dessa categoria é o menor da alimentação. Eles são profundamente críticos em relação ao contrato 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, elas demitem, esperam alguns meses e, às vezes, chamam esses mesmos para trabalhar. A regulamentação desse tipo de contrato se deu no governo do presidente Fernando Henrique (PSDB).

Segundo os sindicalistas, neste 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 da cidade, 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 da cidade em 2006, acusam uma das empresas pela mortandade, questionando o laudo da FEPAM (Fundação Estadual de Proteção Ambiental), que diz ter sido água salgada que entrou do oceano. Eles contam que, frequentemente, os trabalhadores telefonam ou vão ao sindicato denunciar que as empresas estão largando 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 serem organizados porque há muitos safristas⁹⁹, é a categoria mais afastada do sindicato. Mesmo com essas dificuldades de aproximação, no passado, houve muitos diretores sindicais no setor conserveiro. Embora pouco presente no sindicato, esse setor, na década de 80, era o que mais havia movido ações trabalhistas na categoria da alimentação¹⁰⁰; atualmente ainda existem processos pendentes, movidos contra empresas que fecharam, e processos correndo contra algumas ainda em funcionamento¹⁰¹, como por exemplo, um que se refere à insalubridade, movido contra a fábrica na qual houve, recentemente, uma greve pelo fato da empresa pretender retirar esse direito. Conforme a diretoria do sindicato, essa greve foi solicitada pelos próprios trabalhadores, dos 300 empregados efetivos, 80 participaram, muitos deles demitidos depois,¹⁰² “... a empresa marcou bem quem aderiu a greve junto com 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

⁹⁹ Segundo o sindicalista, a maioria dos trabalhadores nos anos 80 era de origem rural. Hoje são mais urbanos, com a “*mente mais aberta*”. Mas, em compensação, há mais medo de demissão (informante). Verificamos que, em 2002, 93,72% da população de Pelotas residia no meio urbano. Fonte: FEE, 2002.

¹⁰⁰ 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 nº 4395/88. Poder judiciário. Justiça do trabalho. Junta de Conciliação e Julgamento. Ano: 1989/90/91. Segundo um dos membros da diretoria do STICAP, até 1988, movia-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).

¹⁰¹ 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, pagamento de verbas rescisórias. Fonte: STICAP.

¹⁰² De acordo com o Jornal Nossa Luta: “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” (Abril, 2007). A decisão de realizar o protesto foi tomada durante assembléia 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 outras cidades do Estado, paralisou a fábrica. O presidente da Federação dos Trabalhadores da Alimentação do RS (FTIA-RS) lamentou o tratamento truculento da Brigada Militar naquele dia, que insistiu em constringer os trabalhadores, tentando forçar o funcionamento da fábrica. Depois da greve, os trabalhadores estavam sendo constringidos pela presença da Brigada Militar no interior da empresa. No dia 21 de março, 79% dos funcionários não trabalharam. Conforme a matéria, o corte da insalubridade diminuirá 70,00 reais dos salários, sem alterar o ritmo de trabalho, das péssimas condições e a estupidez de alguns encarregados (Fonte: Nossa Luta, abril, 2007).

conservas, lembra especialmente de uma no início de 90, 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). Ano passado houve greve em uma fábrica da cidade de Morro Redondo durante a safra, pararam a empresa em um dia de chuva, e ninguém entrou para trabalhar¹⁰³, mas mesmo havendo essas mobilizações, os sindicalistas consideraram 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 tem 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 vem pra nós na porta da fábrica: ah, o que vocês fizeram tá errado. Tudo bem, mas eu fiz isso, porque daqui há 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 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 a 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 serem regulados pelo sindicato¹⁰⁴, 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

¹⁰³ Conforme o Jornal Nossa Luta, 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*” (Novembro, 2006).

¹⁰⁴ Entre as denúncias encaminhadas ao Ministério do Trabalho 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, fábrica com vários trabalhadores recebendo salário que não chegavam nem a ser o da convenção coletiva, entre outras denúncias. Fonte: Denúncias encaminhada a MTE-Delegacia Regional do Trabalho – RS.

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 entrevistado. A sindicalista comenta sobre o fato de ela ter ficado com medo de denunciar o estupro, “... *as pessoas para fora não tem muita informação, não tem muita qualificação, não tem muita visão, essas gurias da colônia, elas são muito pacatas, tem medo de tudo...*” (R.O). A maioria das chefias são homens, em um setor que mais de 90% da mão-de-obra é feminina. O que acontece, segundo a sindicalista, 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 reagirem a situações como essas, são demitidos ou constrangidos pelas empresas. Afirmam serem raras as situações em que tomam alguma atitude contestatória, e são pressionados a não procurarem o sindicato. Mesmo os cipeiros (CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidente) ou aqueles que tenham estabilidade por causa de acidente, a empresa tirá-os dos setores estratégicos e colocá-os nas piores funções se souber que entrou em contato com o sindicato. Afirmo o 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). Um dos membros mais antigos do STICAP, em relação aos empregados 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 foi freqüentemente citada na fala de todos 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 tem 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 70, “... 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). Conta-nos que, o dono de uma das maiores empresas da cidade, o ex-industrial que entrevistamos, “... era o mais reacionários 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 tem benefício para afastar os trabalhadores do sindicato. Mas a conserva tá tão ruim que nem isso tem...” (Membro mais antigo da diretoria, R.O).¹⁰⁵ Essas empresas nunca se dispuseram a oferecer muitas “benfeitorias” aos empregados.

3.2 Condições de trabalho no setor conserveiro

Pesquisamos alguns espaços de atuação do sindicato junto aos trabalhadores das conservas. Não haviam documentos específicos, direcionados apenas a essa categoria, então procuramos encontrá-los basicamente na leitura de matérias do Jornal Nossa Luta, livro de denúncias e na história das fichas ocupacionais feitas a partir do início dos anos 90. Essas fichas ocupacionais resultaram de uma nova política na área da saúde, a idéia 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 que foram efetuados os cadastros. A análise de 72 dessas, permitiu observar parte das condições de trabalho e reclamações feitas pelos trabalhadores.

Conforme os prontuários médicos anexados a essas fichas, os casos mais freqüentes, que se cogitava estarem relacionados 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

¹⁰⁵ Conforme um dos nossos entrevistados, “As indústrias de outros municípios fazem pracinha, tem creche, dão alimento a comunidade e tal, aqui não tem nada disso... então, reduziu a mão-de-obra, melhorou, talvez, a rentabilidade, e não tem nada entregue a sociedade como forma de recompensa...” (Pesquisador da EMBRAPA. R.O)

dos prontuários: “... dor no estômago... come poucas vezes no dia e a comida é requeitada... só tem um intervalo para as refeições numa jornada de 8 horas” (1991). Aparece, muitas vezes, também, o problema da sinusite ligado à ocupação em ambientes úmidos e poluídos, cefaléia 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”), 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 pêssego nas máquinas, rotulagem, limpeza do pêssego, 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, afirmam, freqüentemente, que as empresas não dão horário de lanche e nem intervalo. A grande maioria declarou ficar exposto a alguma ou a quase todas as condições de excesso de cargas físicas, 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, ano.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 alguma 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 freqüentes, nos pareceram mais expressivas desse universo. As denúncias da década de 90 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, atraso de 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

havia situações nas quais as horas-extras iam para o Banco de Hora. Uma trabalhadora foi pessoalmente ao sindicato dizer que estavam fazendo 16h, e que a empresa fechava o portão para ninguém sair. Uma delas não permitia soltar nem os trabalhadores que tinham horário de colégio (2004). Há queixas de excesso de jornada, mesmo em épocas inusitadas, como por exemplo, os encarregados “... fecharam o portão na véspera de Natal para obrigar os trabalhadores a fazerem horas-extras” (dezembro, 1996). Algumas trocam por folga na segunda, o trabalho realizado no domingo. As empresas são denunciadas por não quererem pagar os funcionários quando esses deixam de trabalhar por falta de fruta. E há denúncias de fábrica 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 essa de estar usando excesso de produtos tóxicos nas conservas (março, 2003). Além disso, são freqüentes 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), e 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 o não pagamento de horas-extras, e o supervisor “... mandou elas calarem a boca, porque a porteira esta 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 um caixa de pêssigo por cima das mulheres...” (dezembro, 2004). O livro também registra várias situações de assédio, como por exemplo, “... o encarregado... continua com atitudes inconvenientes. Esta passando cantada nas mulheres...” (janeiro, 2000) 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 no 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 conservas¹⁰⁶, notas decorrentes das denúncias e das observações feitas a partir das visitas às empresas. Ao longo dos anos as queixas repetem-se. A partir de 2000,

¹⁰⁶ O sindicato, até o presente momento, não tinha esses jornais arquivados, isso está sendo realizado agora por estudantes e historiadores do IMA (Instituto Mario Alves), portanto esse material encontrava-se disperso, nem todos os jornais desse período puderam ser consultados. Para tentar reduzir as lacunas, recorremos a arquivos pessoais de algumas pessoas, como o do ex-jornalista do STICAP. Anteriormente a 89 não existiam jornais, na década de 70 eram proibidos e em 80 a diretoria não dedicava-se a isso. A partir de 90 é que o jornal passa a ser considerado um recurso de maior aproximação junto aos trabalhadores.

entram poucos fatos novos, como é caso das doenças ocupacionais que passam a ser mais freqüentes. 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 pêssego 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...” (janeiro, 2007).

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

3.3 Trabalhadores das empresas de conservas

3.3.1 Trabalhadores e sindicato na visão dos empresários

Algumas das empresas que entrevistamos funcionam durante todo o ano, outras apenas na safra do pêssego e figo. A maioria delas possui um núcleo com poucos trabalhadores efetivos, que são os responsáveis pelo trabalho de escritório e de manutenção na entresafra, e contratam safristas de novembro a março. Conforme os empresários, nenhum dos efetivos possuem curso superior, os safristas, geralmente, não terminaram o ensino fundamental, e mais de 90% são mulheres. As empresas exigem para selecioná-los que tenham “*experiência*”, os empresários explicam ser necessário habilidade e rapidez porque o pêssego é uma fruta muito perecível. Geralmente recontratam todos os anos os mesmos safristas, preferindo aqueles que moram próximos à empresa. No caso das firmas localizadas na Zona Rural, os proprietários afirmam que conhecem todas as pessoas, o que facilita a seleção. A maioria deles diz não ter tido conflito com o sindicato ou com os trabalhadores, 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 em 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 quatro milhões*¹⁰⁷ *com o mesmo número de funcionários, o custo caiu pela metade...*” (R.O). Além disso,

“... *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 tem conhecimento melhor*”¹⁰⁸ (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 pára 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 descarçando 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).

¹⁰⁷ Essa questão pode ser percebida analisando alguns dados. Na safra de 1980/81 eram 40 fábricas que contratavam 4.300 efetivos e 17.000 safristas, produzindo 48 milhões de latas de pêssego. Em 1999/00 eram 18 fábricas com 1.200 efetivos e 5.100 safristas, que produziam 50 milhões de latas. Já na safra de 2000/01, as 16 empresas da região empregavam 309 efetivos e 2.988 safristas, e produziam 50 milhões de latas. Fonte: SINDOCOPEL.

¹⁰⁸ 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.

A proprietária da fábrica mais antiga que visitamos enfatizou a preocupação que tem em manter sempre os mesmos trabalhadores, buscando junto a esses uma “fidelidade” com a empresa, dessa forma, acredita evitar que desperdicem matéria-prima e evita alguns problemas, como o que ocorrem em outras empresas, por exemplo, de reclamações de consumidores que encontraram parafusos dentro das latas. O ex-industrial entrevistado, empresário da década de 50 até 1996, conta que a relação da empresa com os trabalhadores sempre foi harmônica, ao contrário da relação com o sindicato. Narra que,

“... 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, derrepente 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 conseqüências, 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 a 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 tem 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, hoje praticamente já não acontece. Se os relatos dos trabalhadores indicam sabotagens como essas narradas pelo ex-industrial, não encontramos relação direta dessas com os sindicalistas.

3.3.2 Perfil dos trabalhadores

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras que entrevistamos possuem 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 desses vieram do interior e instalaram-se, por volta de 80, em bairros periféricos da cidade. Os trabalhadores freqüentemente 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. Eles são caminhoneiro, pedreiro, um deles é da Brigada Militar, e os demais também trabalham em fábrica de conservas. Geralmente eles têm escolaridade semelhante a das suas esposas, a maioria não terminou o ensino fundamental. No caso de dois trabalhadores que entrevistamos, suas mulheres também já tinham sido funcionárias das empresas 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, 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. Dessas, três ainda têm crianças em idade escolar, e suas mães ajudam a cuidar 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 as suas trajetória de trabalho, podemos dizer que as mulheres geralmente trabalhavam nas fábricas, na lavoura, em casa de família, faxina, cozinheira e cuidando crianças. Uma delas já trabalhou em lojas e como garçone. Apenas encontramos 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 e outras duas há dez anos na empresa. Os que são apenas safristas, na entresafra fazem bicos e definem-se como desempregados. Eles contam que a opção por trabalhar em fábrica era a mais comum na década de 80, ao lado da possibilidade de emprego em frigorífico e construção civil na região.

3.4 Mundo do trabalho das conservas

Os trabalhadores efetivos e safristas que contatamos trabalham há muitos anos em fábricas de conservas. Dentro das empresas exercem, praticamente, todas as atividades, sendo freqüentemente trocados de setor. Entrevistamos faxineiras (que já trabalharam nas esteiras), caldeirista, descarregador de caminhão e aqueles que trabalham na linha de produção, geralmente, esses sujeitos são contratados pelas empresas porque tem algum “*conhecido*” que lhes indicaram a vaga, e por morarem próximo às fábricas. Um dos fatores que os fazem procurarem emprego nessas firmas é o fato de que essas não exigem escolaridade, e não têm critério de idade. Quem decide a cerca da contratação geralmente são os encarregados, assim como selecionam quais trabalhadores serão efetivados, saindo da condição de safristas, no caso daquelas empresas em funcionamento durante todo ano. Freqüentemente recontratam os mesmos trabalhadores, não havendo nenhum treinamento específico para executar as funções. A maioria dos trabalhadores que contatamos está há mais de décadas nesse setor, um deles, por exemplo, desde os anos 60. Eles analisaram, e representaram essa passagem do tempo de diferentes maneiras, mas todos destacaram as mudanças pelas quais as empresas vêm passando, principalmente, aquelas que se referem 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 uma dimensão muito

presente dos percursos que se alteraram ao longo dos anos, ela avaliou de forma positiva as mudanças, “... *muitas coisas que a gente fazia na mão, e agora as máquinas ficam fazendo, têm 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 a mão, que dói muito, força o pulso...*” (R.O). Uma das trabalhadoras que já foi funcionária efetiva conta-nos que nos últimos anos a empresa mudou as máquinas, reformaram os prédios e contrataram mais encarregados para “*cuidar*” os 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 70. Uma das trabalhadoras, que já foi efetiva, safrista e diarista, há mais de 20 anos nessa empresa, conta-nos que “... *nesses vinte anos muita coisa mudou, naquele tempo quando eu entrei, era tudo a 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 da cidade, 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 calderista de uma das empresas da década de 60, 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 eramos 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 tem 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 de indicado 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 tem 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 calderista 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-nos que o gerente há muitos anos é seu amigo em função desse gosto por cavalos que ambos cultivam¹⁰⁹.

Além dos 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 com o fato de terem parado de estudar nas séries iniciais, justificando que por esse motivo sempre acabam procurando vaga nas conservas, “... *devido a 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. No caso das firmas menores, percebe-se uma diferença no que se refere às relações com as chefias, nesses casos, foi menos enfatizado o tratamento autoritário dos donos e 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, expressaram todos certa homogeneidade, embora havendo, em algumas empresas, diferenças de grau em termos de ritmo de trabalho devido a um menor número de maquinários. Um dos aspectos aos quais os trabalhadores se referiram é quanto às pesadas jornadas de trabalho, não pagamento das

¹⁰⁹ No dia que entrevistamos esse trabalhador na sua residência, o gerente estava no pátio da casa treinando alguns cavalos. Aos fins de semana fazem isso com certa frequência.

horas-extras e de outros complementos salariais. Uma safrista da empresa, que mais industrializa pêssego na cidade, quanto às horas-extras, conta-nos 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 agüenta mais e tem que fazer aquele serviço correndo, e depois chega tarde em casa, só chega pra dormir...*”(R.O). Nem todos os trabalhadores acham negativo o excesso de horas-extras, para esses, 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 fazer 15 ou 16h por dia. No caso dos efetivos, durante a safra, também aumenta o ritmo e o número de horas trabalhadas. O caldeirista de uma das empresas é o primeiro a pegar o trabalho, às 6:00h a caldeira já tem que estar em temperatura suficiente para começar a funcionar a fábrica. Nos últimos anos a empresa funcionou durante os três turnos e ele tem trabalhado em torno de 19h, vai até em casa de bicicleta descansar na madrugada, e logo retorna. Narra-nos que, “... *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 mãos...*”¹¹⁰(R.O)

Outro aspecto ao qual se referem os trabalhadores, diz respeito à alimentação que algumas empresas fornecem, eles apontam problemas de higiene, qualidade e 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 safrista afirma que, “... *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 setores¹¹¹. As mulheres

¹¹⁰ Esse trabalhador tinha o diploma do curso de calderista em um quadro na estante da sua casa.

¹¹¹ 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

chegam até mesmo a fazer funções 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 freqüentemente quando alguns 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 tem 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 cultivava pomares, “... ajudei a plantar desde o primeiro pezinho 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 geléias. Por causa disso, lembra um momento no qual, “... 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, hoje trabalhando como faxineira dessa, está com desgaste na coluna e tendinite devido aos muitos anos que trabalhou na limpeza do abacaxi. Faz uns três anos que começou a 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). Em alguns casos as empresas não continuam com esses trabalhadores em seus quadros, um exemplo é uma das pessoas que recentemente contraiu uma tendinite e burcote colocando doces dentro dos potes, “... se encostou por um período, quando ela

fechada através de recravadeira, fechamento hermético. Na esterilização, utilizasse autoclaves abertas ou tanque com água fervendo. Por fim, a lata recebe um resfriamento com água para serem rotuladas e encaixotadas. Nas diferentes empresas, esse processo tem algumas alterações, mas as partes fundamentais são mais ou menos as mesmas em todas.

voltou dispensaram... ela foi no sindicato, porque eles não podiam ter dispensado ela”(ex-efetiva, R.O). Não apenas na linha de produção aparecem situações como essas, outras ocupações também expõem a saúde das pessoas. O safrista que trabalha há alguns anos no 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 movimento do braço depois de machucar-se na autoclave. Uma das safrististas 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 por falta de atenção as pessoas acabam machucando-se. 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). Esse rapaz perdeu todo movimento do dedo, não pode mais trabalhar em “serviço pesado”, mesmo assim, ela comenta que “... acidente lá, só essas coisinhas simples... só coisinhas mínimas” (R.O).

O barulho e o calor que existem em todas as empresas, além de provocar danos físicos, também é referido 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...” (safrististas, R.O). As altas temperaturas somam-se ao ritmo acelerado de trabalho e são referendadas como uma condição desgastante. Conforme uma das entrevistadas, “... 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 agüenta...” (efetiva, R.O). As esteiras e o maquinário utilizado para descaroçar a fruta, “...

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 relatadas, como a que gera mais conflito no interior fabril, se refere ao controle do uso dos banheiros. Antigamente esse controle era feito exclusivamente por fichas numeradas e entregues aos trabalhadores por uma funcionária. Algumas empresas ainda mantêm essa sistemática, outras, recentemente, adotaram 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 uma relógio, tu passa um crachá e fica marcando quantos minutos tu passou no banheiro...”(R.O). Os encarregados, além do 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 impressão dos trabalhadores, de uns anos para cá esse tipo de controle ficou mais rigoroso, assim como a cobrança por rendimento nas funções. A possibilidade de conseguir um emprego como efetivo, muitas vezes, faz com que os trabalhadores empenhem-se mais nas tarefas e procurem cumprir o regimento interno¹¹² da empresa que está exposto em todos os cantos da fábrica, como nos relatou uma das safristas que pretendia 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 continuar na empresa como efetivo ou de não garantirem a vaga na próxima safra, funciona como uma espécie de controle objetivo sobre esses trabalhadores. Não esforçar-se por rendimento é quase sinônimo de portas fechadas no próximo ano ou de demissão, no caso dos efetivos.

3.5 Formas de controle da força de trabalho

A tensão dos trabalhadores com as chefias, geralmente, traduz-se em ameaças de demissão, xingamentos e, em alguns casos, violência física. Aos trabalhadores que contestam as sistemáticas referentes ao ritmo de trabalho, 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 as

¹¹² 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: <http://www.anvisa.gov.br>

demais condições a que são submetidos os trabalhadores de uma das empresas 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 vão nem aí. Se a pessoa desmaia lá, eles não chegam perto da pessoa, e ficam xingando ainda, os colegas tem 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, *“... tinha uma moça que era de cor... ele maltratava muito ela...” (efetiva, R.O)*, essa mesma trabalhadora, já denunciou a empresa no sindicato por que 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 respeitam ninguém, se tiver que dá nos homens ele dá, de bate, provalecido 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 vão nem aí, eles não tem 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 porque dessa forma de tratamento e, freqüentemente, as relacionam as poucas possibilidades de emprego na região. De acordo com uma delas,

“... a gente se obriga a aceitar muita coisa lá dentro, as estupidez 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).

Independente da empresa essas narrativas repetem-se, 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 empresa passear, conversar, namorar, como ela critica ser feito por alguns. As chefias das diferentes fábricas da cidade 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 indicam o tratamento coercitivo dispensado pelas chefias, algumas empresas, combinam essas formas com outras estratégias motivacionais. Em uma das fábricas em funcionamento durante todo o ano, elege-se e dá-se prêmios, faqueiro, batedeira, edredon, cafeteira, para os “melhores” funcionários, aqueles que deram produção, não apresentaram atestado, não faltaram e nem chegaram atrasados. Há uma espécie de cerimônia na qual reúnem-se todos os trabalhadores e ocorre uma homenagem ao empregado destaque. Na semana da prevenção contra acidentes, é realizada uma festa na qual podem levar a família, dá-se brindes, brinquedos, cachorro quente, refrigerante e sorteia-se rancho. 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, 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 médico, dentista, ginástica laboral e café da manhã e da tarde para os funcionários. Em outubro, na festa da semana da cipagem, contratam grupos para apresentar peça de teatro, recolhem alimentos para carentes e fazem gincana. A fábrica também ajuda a organizar excursão e jogos, reciclam alguns materiais e doam o dinheiro para 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 do proprietário ter ganhado 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 ajudarem, “... *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, o gerente preparou um almoço especial, 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 bandeirão 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 a safra do pêssego e figo, o calderista também menciona algumas formas de incentivo que o proprietário lança mão para motivar os trabalhadores,

“... *para os safrististas 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, ou uma sacola de alimentos no final do ano, 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.

3.6 Relações de pessoalidade, competição e/ou solidariedade entre os trabalhadores

Os trabalhadores ora destacam as relações de companheirismo que mantêm com os colegas, e 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 e/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 as 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 tem 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 desconcordo... 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, nem somente formas de competição foram expostas pelos trabalhadores, algumas vezes se referiram às formas de colaboração de uns com outros, tanto entre membros da família que trabalham na mesma empresa, quanto entre trabalhadores que se definem como “*amigos*”, aqueles que geralmente trabalham juntos e acabam se relacionando até mesmo fora da empresa. Como os encarregados geralmente 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, se não 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, o pessoal que trabalha e mora próximo, geralmente, pegam ônibus juntos e dentro da empresa tendem a aproximarem-se nas horas das refeições e intervalos.

Uma das trabalhadoras efetivas, indicada pela irmã para trabalhar na empresa, conheceu seu atual marido na fábrica que, segundo ela, é “*afrodisíaca*” porque muitos namoraram, noivaram e casaram depois de terem começado a relacionarem-se 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 as pessoas...*”(R.O). Ela conta que certa vez os colegas juntaram-se e a ajudaram em um momento 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, mais daí para comprar um presente e um cartão de felicitação. Além das relações

de amizade, os casos de romances dentro da empresa são freqüentes, conta-nos que, “... *eu e o meu velho, ele trabalha num setor e eu noutra, 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 na noite é comum que os trabalhadores desapareçam de um momento para o outro, 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, mesmo dentro do espaço da produção, estão sempre conversando, embora as regras da empresa proibam 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 as 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 dá 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. Segunda 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 no 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.

Essas situações de namoro, às vezes, acabam gerando conflitos pessoais entre os funcionários, além de repressão por parte das chefias. Muitos já foram demitidos por serem pegos namorando e mantendo relações sexuais dentro da empresa. Uma das safrististas conta-nos que os encarregados ficam furiosos e proibem 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 suas colegas estão sempre de brincadeiras, às vezes resolvem “roubar” umas latas de pêssego para comerem 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 da safra ser curta, não agüentaria 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 proibem, 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, quanto os que discorda no que se refere a essas relações de personalidade entre os funcionários. Seus colegas fazem parte da associação da igreja da cidade, cujo encarregado da firma é presidente. Às vezes o pessoal reúne-se e faz algumas festas na “*comunidade*”. De acordo com ela, dentro da fábrica, quem é da cidade comporta-se diferentemente dos que vem de fora em relação aos envoltimentos 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 seleção da empresa, faz isso porque, “...*o pessoal daqui [do bairro] é trabalhador, pessoal de fora...”(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 que,

“... depois que eu passei pra caldeira, terminou os problemas da caldeira... essa última safra rolou churrasco quase todos fins de semana...o outro calderista 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, presente nas formas de contestação que os seus relatos indicam acontecer no dia-a-dia da empresa.

3.7 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 condicionarem 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 em volta a momentos em que 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 esteve participando de mobilizações sindicais. Quando resolveu fazer um supletivo, disponibilizado pelo STICAP, para terminar o ensino médio, conheceu o pessoal da diretoria que convidaram-na 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. Esse 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, em relação a uma dessas, narra-nos que,

“... fui pra fábrica do (...), me estressei com o encarregado e tive que sair... o homem gritou comigo, o encarregado, e eu não agüentei. 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 que ela entrou na última fábrica que trabalhou, quando foi fazer parte do sindicato, sua primeira participação em mobilização foi na própria empresa, devido a atrasos no pagamento de salários. Desde quando foi demitida, 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 gerente porque, por exemplo, eles queriam que as pessoas trabalhassem até às 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 receberem 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*”, o mesmo não acontecendo quando a falta de higiene é em relação aos alimentos dos trabalhadores. Questionou a chefe do controle de qualidade nesse sentido,

“... *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 fazem um monte de coisas ao contrário. Eles proíbem de comer as frutas, por exemplo, mas ela e as colegas chegavam em casa e nem jantavam, de tantas frutas que haviam comido, e ainda escolhiam as melhores. Acha muita graça da vez que faltou luz e quando 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 ocasiões nas quais aparecem alguma forma de conflito que escapa ao regulamento. Em uma dessas situações, “... *um rapaz que trabalha na empilhadeira pegou gancho, ele entrou bêbado... entrou na câmara fria para pegar uns palletes e não conseguiu sair... mandaram ele embora...”(efetiva, R.O).* Conforme outra

efetiva dessa mesma empresa, nem sempre funciona a pressão dos encarregados em cima dos trabalhadores, “... *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 trabalhar...*”(R.O). Eles 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 escondem-se para dormir nos bancos dos vestiários. Ela nos conta que, há alguns meses, um grupo juntou-se e foi falar com o gerente para pedir aumento salarial, 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 da 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 em torno do excesso de jornada são uma das que mais provocam a manifestação dos trabalhadores. Uma das safristas, de uma empresa da Zona Rural, narrou-nos uma situação na qual um trabalhador, porque não queria fazer horas-extras, brigou com o encarregado 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).

Conta que o pessoal já pensou em reunir-se para “*dar uma surra*” no encarregado, ficaram furiosos um dia que ele mandou umas mulheres tomarem uns 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 nenhuma greve, nem mobilização, “... *fica tudo no faz de conta, como se não tivesse acontecendo nada...*” (R.O). Afirma que é o pior lugar que já trabalhou, acha longe, e tem que 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, a que se referiu a trabalhadora, diz que tem vezes que “... *as coisas que os encarregados dizem entram num ouvido e sai no outro” (R.O).* A questão da proibição do banheiro, por exemplo, “... *têm 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 vêem, 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 toca e fazem de conta que tão usando o aparelho do ouvido...”(R.O).*

De acordo com essa safrista, as trabalhadoras porque estão de “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 as agressividades 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 tem 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.

A obrigação de trabalhar aos domingos parece não ser bem vinda pelos trabalhadores, 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 tem 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).* 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 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).*

As atitudes das chefias, às vezes, também acabam sendo motivo para ironias, recebem apelidos e fazem piadas com a figura deles. Uma das safristas conta-nos 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)¹¹³.* Ela pensa que os trabalhadores não deveriam aceitar essa falta de educação dos encarregados, mas *“... ficam com medo de ir pra rua... se todo*

¹¹³ 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.

mundo se reunisse e fosse reclamar, mas não, vão uns e os outros ficam com medo...”
(R.O).

Na pesquisa que realizamos anteriormente com trabalhadores de uma única fábrica desse setor, encontramos narrativas semelhantes a essas (Ferreira, 2005)¹¹⁴. Nessa empresa, os trabalhadores haviam apelidado o gerente de “nazista”, ex-militar, tinha um tratamento autoritário com os empregados. Um dos trabalhadores, que havíamos conversado, 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 entrevistamos narrou uma situação na qual certo grupo de trabalhadores escreveu o nome do colega em um pêssego para brincar com ele quando a fruta chegasse na parte da esteira onde estava, quando viu e 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 dentro de um cano de PVC para dar a uma safrista. Elas costumavam esconder balas, chicletes e salgadinhos nos bolsos. Também escondiam as pulseiras de baixo da luva, os brincos por baixo da toca, 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 estragava*” (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, no turno da noite, foram advertidos porque se escondiam para dormir nos banheiros, todos desentenderam-se com o encarregado e ameaçaram lhe bater. Nos relatos eram recorrentes os casos de trabalhadoras que saíam para festas à noite e no outro dia estavam dormindo em pé na 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 *treiller* em frente à empresa até o gerente proibir a proprietária de vender bebidas alcoólicas. Na safra, quando

¹¹⁴ A pesquisa anterior, conforme indicamos na introdução, foi parte da monografia realizada para conclusão do curso de ciências sociais. Ver: Ferreira (2005).

o encarregado não estivesse por perto, era combinado durante o trabalho várias festas, motivo das conversas no outro dia. Mas muitos sofrimentos também nos foram narrados. Uma das trabalhadoras, por exemplo, expressava 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. Ou, como no caso de uma trabalhadora negra que dizia-nos 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 trabalhadora, 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.

Tanto na pesquisa realizada anteriormente, quanto nessa, nem todos 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 uns quantos trabalhadores que vão para fábrica e não dão rendimento, faltam nas segundas-feiras e colocam atestados falsos, se não tem um controle da parte dos encarregado “... *a pessoa fica a manhã inteira limpando uma bacia, enquanto têm outros que limpam 10...*” (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 é o contrário do 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 vai criticar os trabalhadores que não dão rendimento e justificar porque 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 tem 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 de discurso entre os trabalhadores. Uns certos de que precisam 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 entre todos eles a forma de narrar as condições de trabalho são semelhantes e, no interior das empresas, 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.

3.8 O sindicato na concepção dos trabalhadores

O sindicato dos trabalhadores é visto por alguns como uma instituição importante, por outros, com certa indiferença porque pensam que sua atuação não muda muito as coisas. A trabalhadora que durante um ano foi sindicalista considera que “... 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 associar-se, mas a maioria não se interessou, temem a demissão porque a empresa não aceita participação sindical. Uma das trabalhadoras efetivas contatos que faz alguns meses que está aproximando-se do sindicato, participando do grupo da LER, a partir desse momento os encarregados começaram a lhe tratar de forma mais “fria”. Ela relata-nos que a greve que houve na empresa no início de 2007, em função da perda do direito à insalubridade, foi decidida pelos trabalhadores, 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 agüentar 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 das trabalhadoras, 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, denunciaram outras, mas essa não¹¹⁵.

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 coisas que tu chama o sindicato eles vem...”(R.O).* Certa vez, quando a empresa estava há dois meses com o salário atrasado, foi feita 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. Derrepente, 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 devido a empresa não ter pago o direito à 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 em torno de 2.000 reais, o dobro daqueles que negociaram. Em relação à mesma paralisação, em função dos atrasos dos salários, a trabalhadora anteriormente citada, conta que quando estava saindo de casa, ligaram do escritório da firma avisando que não fosse trabalhar porque o sindicato não ia deixar entrar. A empresa ligou para a maioria das pessoas, para que o pessoal não chegasse e ficasse junto ao 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

¹¹⁵ Na pesquisa que fizemos no Jornal Nossa Luta de 2000 para cá, também, não encontramos denúncias feitas contra essa empresa.

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, também, que não participa do sindicato e nem das mobilizações, mas mesmo assim 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 calderista que 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 dá (...)* também, *eles vem 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 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 a situação de um colega que teve problema de saúde e foi demitido, “...*fez uma operação, teve encostado, era efetivo, voltou para 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, exceto a ex-sindicalista, poucos participaram ativamente da instituição. Alguns dizem que temem perder a vaga, outros não vêem muito sentido em envolverem-se, embora, a maioria dos trabalhadores tenha manifestado opinião de que o STICAP precisaria interceder e pressionar mais as empresas para que mudem as condições e relações de trabalho.

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

3.9.1 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 focando o

olhar, principalmente, sobre o trabalho, evitando que esse obscureça-se no deslocamento para ênfase na empresa. As falas que encontramos durante o 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, o mundo interno da produção permanece invisível. Inclusive nas pesquisas acadêmicas os trabalhadores fabris praticamente não figuram nas preocupações, como notamos, por exemplo, na obra de Decker (2006), Zarbielli (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 discute-se mais 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 trabalhadores e o interior das empresas, deixam de reconhecer as profundas alterações, destacadas o tempo todo por sindicalistas e trabalhadores, pela qual passou esse setor nos últimos anos, reduzindo o número de fábricas, funcionários e aumentando intensamente sua produtividade, o que faz com que seja difícil não perceber que as mudanças dos anos 90, 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 flexibilização do mercado de trabalho, controle, repressão, busca pela cooperação, mobilização de sentimentos e conhecimentos dos trabalhadores. Para o autor, na prática, “flexibilizar” 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 90, o seguimento tem dedicado-se mais à industrialização exclusiva do pêssego, muitas empresas encerraram as demais linhas de produção. Uma opção que nos parece estar 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 que se faça necessário grandes investimentos em formas de organização. As

precariedades das condições são toleradas em função de ser um emprego temporário, como nos diz uma das safristas, “... *a gente agüenta 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*”, flexibilizando ainda mais suas relações de trabalho, mas sem verificar-se o que o autor coloca no sentido de uma preocupação gestorial em apropriar-se dos saberes dos trabalhadores. Ocorre sim, uma busca pela colaboração, mas muito mais no sentido de uma cooperação “forçada”, como vimos nas situações repressivas que envolvem os trabalhadores, indo de xingamentos à violência física, remetendo-nos aos “*métodos autoritários característicos de uma fábrica fordista*” (Antunes: 2004: p.208) que prioriza o “*controle coercitivo*” (Tragtemberg:1985) em detrimento não apenas das técnicas de consentimento toyotistas, mas distante mesmo, daquelas formas de persuasão proposta pela Escola das Relações Humanas que defendia a “*racionalização dos fatores humanos*” (Kirschner: 2006).

Formas repressivas que, para Bernardo (1991), são manifestações das lutas no espaço da produção. Conflitos esses que irão motivar a incorporação de novas tecnologias e formas organizacionais. Segundo o autor, quanto maior for a produtividade das empresas, maiores são as possibilidades dos 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. Um sistema de cooperação entre os empresários (Bernardo: 1991: p.166) percebe-se no que se refere às formas de controle do trabalho. Logo que uma das empresas adotou, por exemplo, um sistema de crachás eletrônico para regulação do tempo de permanência dos trabalhadores no banheiro, outras também o fizeram. Também nas Boas Práticas de Fabricação, hoje praticamente adotada por todas, percebe-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. Pelo 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 que, também, em termos de direito, o auxílio-creche, por exemplo, foi uma das cláusulas perdidas no dissídio coletivo, assim como o direito à insalubridade em várias das empresas, mesmo quando as condições de trabalho não tenham sido alteradas, como indicaram sindicalistas e trabalhadores¹¹⁶.

Para Bernardo (2004), a adoção de novas tecnologias e formas organizacionais, nesses últimos anos, resultaram das lutas dos trabalhadores na década de 70, 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. Por serem safristas e, predominantemente, mulheres, os sindicalistas avaliam que são mais difíceis de serem organizadas, pois a maioria, terminada a safra, afastam-se totalmente do sindicato. E o fato de serem mulheres, envolve-as com tarefas relacionadas à atividade doméstica, reduzindo ainda mais a possibilidade de interação. No entanto, as lutas cotidianas parecem terem sido uma forma mais comum de manifestação desde os anos 70. 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, assumirem semelhança com as práticas antagônicas dos anos 70 de que fala Bernardo (2004). Nesse setor, diferente do que o autor diz ter acontecido em outros ramos, parece não ter ocorrido nada no sentido de dispersar os trabalhadores e se apropriarem dos seus conhecimentos, 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 reduziu os empregos, mas continuam as grandes unidades produtivas 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 das 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

¹¹⁶ Ver: Convenções coletivas de 1999 a 2006.

passos em direção a 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), o surgimento dos “*subproletários tardios*” está levando a rupturas no interior do próprio pólo moderno da classe trabalhadora (ibidem: p.270). Poderíamos dizer que, ao contrário de um setor como o conserveiro superar as marcas da precarização que, como vimos, incluem desde as altas jornadas, informalidade, instabilidade, trabalho temporário, tratamento repressivo de chefias, com postura de capatazes dos primórdios da Revolução Industrial, alguns trabalhadores dos seguimentos 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 passou alguns setores, como indica a bibliografia sobre o setor automobilístico (Ramalho: 2004) e petroquímico (Guimarães: 2004), já era uma realidade no pólo conserveiro. Conforme Leite (2004), depois da abertura dos mercados nacionais feita em fins de 80, multiplica-se as formas de trabalho temporário, *part-time* e instáveis, situações há décadas conhecida nas conservas que, em vez de marginais ao desenvolvimento desse setor, são intrínsecas a ele, mas que, assim como no setor têxtil estudado por essa autora, assumem novas características que acompanham a atual globalização.

Conforme Antunes (2006), no início dos anos 90, as empresas responderam à concorrência internacional, aos avanços do “*novo sindicalismo*” e aos conflitos no local de trabalho, reestruturando a produção com o 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 em torno de 17.000 mil pessoas na década de 80, hoje, empregam em torno de 3.000 mil trabalhadores, é uma grande redução de custos com a força de trabalho sem que tenha reduzido a produtividade, pelo contrário, o máximo que se produziu na década de 80, com 40 empresas em funcionamento, foram 48

milhões de latas de compotas de pêssego, hoje, 12 empresas, produzem mais de 50 milhões por safra. 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, foi adotada para os efetivos. Nesse sentido, embora tenhamos sugerido que muitas características desse setor remetemos às formas fordistas-taylorista, também percebe-se as marcas dos novos tempos, tanto em termos organizacionais, quanto nas tecnologias automatizadas e terceirizações, indicando uma “*mescla*” (ibidem: p.19) entre o “...*fordismo periférico brasileiro e as novas formas de acumulação flexível*” (ibidem:2006).

Na visão de Mattoso (1995), as inovações adotadas pelos capitalistas estão sempre em oposição aos trabalhadores, além disso, os capitalistas tendem a responsabilizar a esses pelos custos elevados das empresas, apontando obstáculos à competição supostamente gerados pelos instrumentos regulatórios (ibidem: 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 88 inviabilizou a contratação da mão-de-obra, reconhecemos a presença ideológica desse discurso, assim como, nos momentos em que os relatos dos industriais indicaram uma necessidade de mais educação, o que melhorou, nos últimos anos, em função do desemprego ter levado pessoas com ensino médio às fábricas. Eles valorizam essa escolaridade não pelos conhecimentos que possam trazer, mas porque “...*ficou mais fácil a comunicabilidade*” (Empresário. R.O), destacando mais as habilidades sócio comportamentais 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 tem estudo e tem uma idade avançada, nos remete a questão dessa responsabilização individual e da noção da incompetência pessoal, visão essa 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 absenteísmo e 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, dependendo do lugar e setor produtivo. No caso das conservas, tanto quanto em muitos outros setores, onde se torna distante falar em um Estado de Bem-Estar-Social, nunca estendido para maioria dos trabalhadores, as seguridades sempre foram escassas em função da instabilidade da condição de safristas, bem como, da maioria daqueles que são ocupados nesse ramo. Mesmo quando atuando há meses nas empresas, os trabalhadores muitas vezes continuam com o estatuto de safrista; em termos legais até seis meses e, em alguns casos que vimos serem denunciados, saem da condição de safristas e continuam o resto do ano nas empresas 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 estava. Essa já era instável e informalizada. O que puderam fazer foi intensificar esses aspectos, contando para isso, com o intenso desemprego que, como vimos, colocou boa parte dos trabalhadores numa condição de medo 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 (PSDB) que formalizaram as práticas já existentes do Banco de Horas, legalizaram a Participação nos Lucros e Resultados, bem como, transformou em lei o contrato por safra. No sentido exposto na visão de Mattoso (1995), diríamos que a opção neoliberal levou a um agravamento ainda maior das já precárias condições de trabalho (ibidem: p.10).

Observamos nesse setor, como sugere Tumulo (2002), heterogeneidades entre e internamente as próprias empresas. 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 junto aos crachás eletrônicos e, tratamento coercitivo dos trabalhadores junto a posturas

mais consensuais. Essas empresas, como diria Tumulo (2002), são capazes de combinar diferentes modelos, não há um único padrão produtiva, 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*”, segundo Marx (1998), de parte da classe trabalhadora em detrimento do excesso de trabalho de outra, cujo ritmo e intensidade remete a fase pretérita do capitalismo (Antunes: 2005: p.17). As longas jornadas, 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, instabilidade e 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 às 16h 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 setor. Tal possibilidade se tornou mais restrita nos últimos tempos, agravando a realidade dos trabalhadores, tanto de efetivos quanto de safrista. Podemos dizer que as tendências retrógradas 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 (1998), considerada em termos proporcionais, atinge mais as mulheres, freqüentemente empregadas em trabalho temporário e em tempo parcial, em nome da conciliação do emprego e atividades domésticas. Da mesma maneira, os menores salários recebidos são justificados em função dos seus ganhos serem apenas complementares a 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 à domicílio no setor têxtil. A pesquisa de Vargas (1994) indica que essas eram uma espécie de reserva de mão-de-obra a disposição das oscilações do ciclo produtivo, o que tanto se fazia funcional às empresas, quanto 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 safristas, elas consideraram-se desempregadas, algumas já desistiram de procurar emprego, mas todas manifestaram não estar trabalhando porque não conseguiram ocupação.

Na concepção de Hirata (nº7: 1998), as diferenças entre os sexos acabam atravessando o espaço da empresa, um indicativo de que os novos modelos organizacionais não põem fim as velhas práticas (ibidem: p.10). Tanto nas entrevistas, quanto nas consultas documentais, percebemos a presença de assédio às mulheres, “*cantadas*”, favorecimentos ou desfavorecimentos de algumas trabalhadoras em função das relações que mantém com as chefias, chegando ao extremo de haver caso de estupro. Situações que trazem um componente extra-fábrica para o interior do espaço da produção, atingindo a essas “... *mulheres de vida difícil, devido a uma situação de alta vulnerabilidade no que refere-se as condições econômica e, submetidas a relações de gênero, dentro e fora do trabalho*” (Vargas: 1994). Outro aspecto indicado por Hirata (nº7: 1998), que parece pertinente abordar no caso desse setor, é a frequência da LER atingindo principalmente as mulheres. Segundo essa autora, esse fato, além de desmentir a idéia 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 Hirata, 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 predominantemente homens. Conforme a autora, o trabalho parcial e temporário é uma forma de emprego historicamente feminino que está sendo generalizado em função do desemprego de massa (ibidem: 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 a espera da safra do que em períodos anteriores.

A precarização que atinge homens e mulheres é posta por Salermo (1993) como um cenário que antecede aos anos 90, não apenas no setor das conservas, mas como indica o autor, essa precariedade não é novidade para os trabalhadores de muitos ramos. É a esse contexto que novas propostas organizacionais somam-se às práticas autoritárias por parte das chefias, um elemento, como diria Salermo (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 outros, trazem para o universo das conservas fatores não presentes no modelo fordista-taylorista. Esse “*hibridismo*” caracteriza a forma particular pela qual esse setor insere-se nos processos mais gerais de reestruturação produtivas 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, 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 percebe-se uma alteração no que se refere ao perfil da mão-de-obra quanto a condição de gênero, idade, qualificação e salário. Analisamos a obra de Vargas (1994), escrita em início de 90, e notamos que em relação 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, baixa escolaridade, 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 da empresa apelar aos indivíduos. Vimos que, no caso das conservas, a possibilidade de conseguirem sair da condição de safrista para a de efetivo, ocupar uma função melhor, obter um cargo de confiança, poder indicar “conhecidos” para seleção da empresa, etc,

motivam uma série de disputas. Alguns deles 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 desse 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 de fins de 80, já conheciam situações de instabilidade e tratamento autoritário por parte das chefias, eles viram essas situações intensificarem-se. Conforme Castro e Dedecca (1998), em toda América Latina ocorreu esse aumento do poder contratual da empresa, uma maior privatização das relações de trabalho em um contexto de intensa assimetria devido a 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 80, 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, quanto pelos trabalhadores que se sentem mais inseguros temendo as demissões, todos eles apontam que, nos últimos anos, a empresa tem promovido o desemprego. Ao contrário de colaborarem para “*estabilização da ordem social*”, na visão desses, elas colaboram para “*marginalização e subemprego*” (Sindicalista, R.O) em uma sociedade que preserva a obrigação do assalariamento para “*classe-que-vive-do-trabalho*” (Antunes: 2003: p.218). Também a questão da 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), por exemplo, uma colaboração dada em função do medo de perder o emprego (ibidem: p.206).

No setor das conservas, se fossemos considerar a dimensão inovadora, ao contrário do que se referem algumas concepções que vêm nos empresários desse setor um comportamento arcaico, diríamos que tanto nos anos 70 que, como vimos, houve um avanço em termos de tecnologia agrícola e industrial, quanto nos anos 90, percebe-se uma série de mudanças nos processos de produção. No entanto, no que se refere às condições e relações de trabalho, não verifica-se muitos “avanços”, ao contrário, nota-se uma intensificação das condições objetivas de precariedade e das formas rudimentares de tratamento da mão-de-obra. Nesse sentido, e não no que se refere à tecnologia e formas de organização política, por exemplo, é que esse setor permaneceu realmente “*arcaico*”, sem querer dizer com essa expressão que, por isso, menos produtivo, pelo contrário, a manutenção de formações retrógradas foram funcionais a essa produtividade, tal “*arcaísmo*” é que nos remete a 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 (ibidem: 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. Como acontece no setor conserveiro, o fato de não adotarem grandes novidades em relação à força de trabalho, não parece constituir-se em um obstáculo ao aumento da produtividade das empresas. Além das alterações tecnológicas nos escritórios informatizados e na produção, 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 descaroçadeiras de diferentes tamanhos, a esteira de inox no lugar da de ferro, as caldeiras e a enchadeira automática, entre outros, 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 setor, como a recentemente realizada sobre a aceitação das compotas de pêssego junto aos consumidores. Em relação às formas organizacionais, se tem as novas exigências das BPF; cuidados com meio o ambiente com uso de tecnologias mais limpas; alguns passos em direção a rastreabilidade e a APPCC. No que se refere a 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 tecnologia, enfim, o que há mais de ponta nesse ramo¹¹⁷, casa-se com condições de trabalho que vão ao “*limite da capacidade humana*”, como diria Florestan (1967). Trabalhadores submetidos à jornada de trabalho de até 19h, como o calderista 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 violência, como o das trabalhadoras chamadas de “*burra*”, pegas pelo braço e jogadas no chão, portões das fábricas fechados para os trabalhadores não saírem, ritmo intenso, acidentes, racismo, problemas de saúde, barulho, calor, contato com soda ao ponto de uma das trabalhadores atribuir a essa proximidade a perda de seu filho recém nascido, trabalhador que proibido de ir ao banheiro defecou na linha de produção, enfim, todo esse cenário dramático que nos relataram os trabalhadores das conservas da região de Pelotas remetem-nos a formas mais retrógradas dos primórdios da industrialização capitalista, e indicam a simbiose que esse setor é capaz de realizar entre o que tem de mais antigo e o que há de mais contemporâneo no mundo empresarial. A pesquisa de Vargas (1994), realizada no início de 90, também registrava situações semelhantes. O que o estudo desse autor parece distinguir do momento que estamos investigando é que, no início de 90, ele podia concluir que “... *durante o período de safra, uma pessoa demitida pode conseguir emprego em outras empresas...*” (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), muitas vezes, através da adoção de modernidades tecnológicas, viabiliza-se as formas mais tradicionais de organização da vida e do trabalho (ibidem:p.48). Considerando esses aspectos, e olhando para o setor conserveiro, observamos que as mudanças tecnológicas, por si mesmas, não determinam os rumos a serem 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*” (Iamamoto: 2001), um “*desenvolvimento desigual*” (ibidem: 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

¹¹⁷ Os dados desse parágrafo foram apresentados de forma detalhada no capítulo II.

maquinarias tenderiam a um aumento da jornada de trabalho, as medidas adotadas para facilitar o trabalho “*tornam-se meio de tortura*”. Segundo esse autor, quando a sociedade ao longo da história procurou reagir ao aumento das jornadas, os empresários buscaram alegar obstáculos naturais (ibidem: p.547). No setor das conservas, vimos que o argumento da perecibilidade da matéria-prima é frequentemente acionado tanto por alguns trabalhadores, quanto 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 trabalharem das 7:00 às 23h, 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 empresariais.

3.9.2 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 pelo alto número 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 saberem lidar com mudanças, tais como o alto desemprego na categoria da alimentação, doenças ocupacionais e a diminuição da arrecadação sindical. Considerando que o sindicato desse ramo, mesmo fora dos setores de ponta a que se refere Ramalho, mas sendo, dentro do ramo da alimentação do Estado do Rio Grande do Sul, um sindicato cuja história sempre foi de muito enfrentamento, verifica-se que mesmo esse, vive um cenário de crise e dificuldade de atuação.

Em relação aos trabalhadores das conservas que expressam desacordos com as condições a que são submetidos no espaço da empresa, mas afirmam que aceitam-nas porque precisam do emprego, indica-nos que, pelo menos em alguns casos, o desemprego acaba por ser, em si mesmo, uma forma de controle objetivo e subjetivo, fazendo com que os trabalhadores muitas vezes colaborem 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 manifestação dos trabalhadores. De

acordo com Alves (2005), 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 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 nesse setor. Não nos parece que tenham se tornado um sindicato apenas em prol da conciliação, no sentido a que se refere Alves, notamos certas posturas de enfrentamento, mesmo que com resultados práticos cada vez menos palpáveis, como no caso da greve que recentemente houve contra a extinção da insalubridade, os sindicalistas disseram-nos saber que vão perder esse direito, como as mobilizações que fizeram contra demissões feitas com recursos de incentivos do governo para o setor, sem que isso tenha revertido 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 que se discute apenas interesses empresariais, mas chegou a participar das reuniões da cadeia durante alguns anos. Afirma ser os empresários do setor conserveiro os que mais concentram poder e exploram os trabalhadores, no entanto, entraram no processo *antidumping* como apoiadores do setor no sentido de taxarem a entrada de pêssego de outros países. Criticam o fato da CUT receber recursos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), mas fizeram curso de formação profissional para os trabalhadores com esses recursos. São absolutamente contra o Banco de Hora, mas não fizeram consideração contra a PLR adotada por uma das empresas. Acusam as empresas pelo desemprego que, acreditam que seria menor se elas reduzissem a jornada, ao mesmo tempo que, em material da formação, discutem “*empregabilidade*” com ênfase na educação como forma de inserção do mercado de trabalho. Enfim, são ambigüidades de um tempo em que prática e discurso entrelaçam-se, mas não são sinônimos. 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 esses, nos anos 80 e meados de 90, somente estavam dentro da empresa para “*anarquizar*”(R.O). Mas, questioná-los se todas suas ações são, como nos disse o presidente do STICAP, “... *pela classe, mesmo que contra classe*”(R.O). Em algumas empresas, como no caso da que se encontra na Zona Rural, cujo proprietário é presidente do sindicato patronal, conforme os trabalhadores, o sindicato há muito tempo não realiza nenhuma manifestação e nem referência a essa

fábrica nos jornais da categoria. Segundo eles, falta da parte dessa organização uma maior pressão direcionada a essa empresa, que submete os empregados a situações vexatórias no que se refere às condições objetivas e ao tratamento autoritário por parte das chefias.

Se levarmos em conta a relação entre luta de classe e a “*recuperação das lutas*”, de que nos fala 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 de organização da luta nesse seguimento que, além de ter uma maioria de mulheres, mais distantes do sindicato devido 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 outros setores de ponta, isso também parece ter uma relação com a própria fragilidade das lutas dos trabalhadores, que, em termos comparativos, pressionam em uma menor intensidade os empresários.

Vimos que, a partir dos anos 90, 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 uma necessidade de repensar a ação sindical envolvendo-se mais nos debates sobre os rumos do desenvolvimento econômico e social, participando de outras instâncias da vida política que afetam os trabalhadores. O que para Ramalho (2006), significa uma nova forma de resistência e participação sindical que vai além das greves e dos conflitos no cotidiano fabril (ibidem: p.85). Segundo Ianni (2004), enquanto os capitais globalizam-se e as relações empresariais internacionalizam-se, a classe trabalhadora permanece muitas vezes restrita à localidade e países, um pouco em função de dificuldades objetivas, mas também devido ao comprometimento com certas idéias nacionalistas, que o autor considera insustentáveis. É a isso que nos remete o desligamento do sindicato em relação as suas organizações internacionais, como a UITA (União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação), bem como a noção de “*soberania nacional*” (Sindicalista. R.O) como um princípio que os sindicalistas consideram necessário ser defendido.

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 recurso à justiça na década de 90, o autor relaciona ao enfraquecimento dos sindicatos e do poder de fiscalização do Estado, pois, quando forte, por si mesmo, fazem valer os direitos. Enquanto a justiça do trabalho é mais

frequentemente acionada, vê-se reduzir os movimentos de greve, uma retração da ação coletiva em relação ao recurso individual. Vimos junto aos sindicalistas que, embora sendo mais distante do STICAP, a categoria das conservas foi a que moveu o maior número de ações trabalhistas na década de 80 e 90 e, atualmente, essas ainda são frequentes, o que poderíamos dizer, concordando com Cardoso, ser resultado da “... *flexibilização a frio do mercado de trabalhos pelos empregadores, via ilegalidade*” (ibidem: p.179). O fato do setor conserveiro, frequentemente, recorrer à justiça, indica não apenas que os empresários não cumprem as leis, mas também, o fato da ação coletiva, politizada, ficar em segundo lugar na busca por resolução dos conflitos. Anteriormente, os processos judiciais ainda eram ações coletivas movidas pelo sindicato, desde fins de 90, 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. Diferente das argumentações que atribuem a esses empresários uma “*mentalidade atrasada*”, psicologizando a explicação a partir daquilo que vêem 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.

3.9.3 Laços de pessoalidade, 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 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 os ligam a essa “*comunidade humana*” (ibidem: 2006). Tal discussão complexifica ainda mais os estudos sobre o espaço de trabalho, e trás 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 experimentada pelos trabalhadores no espaço de produção, porém alteramos a fórmula primeira proposta pela autora, 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, quanto à realidade que vivem atualmente 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 tais 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*” (Kirschner: 2006), não é pensada como ligada a alguma cultura comum, isto é, relacionada à condição de classe desses trabalhadores, diferentemente do que compreenderia uma 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 (1998).

Na nossa investigação, relacionamos essas formas de sociabilidades às situações de contestação que nos foram relatadas. As narrativas dos trabalhadores das conservas guardam uma ambigüidade, 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, permitem observamos que mesmo sem estabelecer uma síntese discursiva, suas práticas indicam fragmentos da sua percepção, representação e formas de negação das relações de dominação que se estabelecem no espaço de produção. 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, muitas vezes, são permeadas 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 acumulação de capital, convertem-se em formas de rebeldia. Quando os trabalhadores conversam ao ponto de não trabalharem no ritmo exigido, escondem-se para namorar em horário de serviço, dançam no setor enquanto as chefias não vêm, “*roubam*” compotas para comerem juntos com os colegas e divertem-se com isso, sentam-se para conversar enquanto as chefias não olham, quando um colega passa com um cachorro-quente em um cano de PVC para que uma trabalhadora possa comer dentro da fábrica, as músicas que fazem satirizando as chefias, chamando-as de “*dragão*”, os apelidos que esses recebem, como “chuck”, são situações de contestação prática motivadas, também, pelas relações de pessoalidade que essas pessoas mantêm entre si.

Derrepente, o espaço de trabalho vira um local de sociabilidades que pode 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 tem a ver com a realidade utilitária da fábrica, “atrapalhando”, do ponto de vista da empresa, o rendimento de cada um por estarem distraído-se com assuntos “fora do lugar”, essas não deixam de ser maneiras de estarem em divergências, como percebe-se 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 em que, segundo esse autor, também podem reforçar formas de dominação, principalmente pelo fato de servirem de base para “*suportabilidade*” (ibidem: 1988) de determinadas condições degradantes. Como percebemos nos relatos que ouvimos no sentido de dizer, 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 como 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 a empresa, posto que, brincando e conversando conseguem manterem-se acordados, e agüentam as durezas do dia-a-dia fabril. Tal ambigüidade é oportunizada pela gestão do trabalho que permite o que considera pouco capaz de criar grandes empecilhos ao rendimento, ou seja, combinar uma festa,

conversar, fazer amigo secreto, em certa medida são proibidos, mas autorizados, pois, na prática, as chefias muitas vezes fazem “*vista grossa*”. O mesmo já não acontece no caso dos trabalhadores que fogem do trabalho para namorar e dormir nos banheiros, pois esses acabam reduzindo a produtividade da empresa. Além disso, 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 saiu para 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 esses trabalhadores não poderem agir em função do medo de 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, os momentos de rebeldias são poucos 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 das suas vidas, tradições e valores, vão mediar suas formas de contestação, sejam essas localizadas e coletivas, individuais e difusas, mais ou menos explícitas. As práticas de inconformidade dos trabalhadores das conservas, mesmo que nem sempre se convertam em greves e mobilizações coletivas, ficando circunscrita a determinados momentos, não perdem por isso seu caráter contestador.

Thompson (1998) 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*” (ibidem: p.17). 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 localizadas, 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, comportamentos autoritários das chefias, questões salariais, mas mesmo assim, expressam uma forma de contestação. Na concepção de Thompson (2001), a classe apenas define-se em termos de relação com seu “*outro*” e em termos de “*luta de classe*” (ibidem: p.274), 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 que parece-nos pertinente relacionarmos as práticas de recusa que nos foram narradas. Sabotar a produção colocando calcinhas dentro de uma lata, prego para que enferruje, papel nas esteiras, não limpar a fruta e deixá-la ir suja para lata, rezar para que uma máquina estrague 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, 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 mulheres e trabalhadoras de muitos anos nessas fábricas. Tanto na nossa pesquisa, quanto na de Vargas (1994), realizada no início de 90, o perfil dos trabalhadores desse setor trás semelhanças que também transcendem o espaço de trabalho, como é caso das próprias relações de gênero. Segundo Vargas, “... *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*” (1994: p.241).

Identificamos nas formas de contestação dos trabalhadores esse 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 obedecem a ele. A idéia de dever e obrigação estão 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 forçou em função do atraso salarial, mas não participou da ação. Uma outra foi a favor do movimento de greve pelo pagamento da insalubridade, mas não se juntou ao protesto porque não queria ser vista pela empresa, mas afirma que é com a pressão do sindicato que melhora as condições de trabalho. Embora a maioria concorde que é uma instituição importante, a participação sindical é algo que não está colocado para os trabalhadores. Há uma ambigüidade nessas representações que, ao mesmo tempo em que se conformam, defendem a necessidade de contestação. Mais de uma vez os trabalhadores mencionaram que, se todos se unissem, os encarregados não teriam um tratamento 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 últimos, o trabalho é apenas o mecanismo de sobrevivência, não ligam discursivamente a ele nenhuma virtude moral. Virtude essa que, como vimos em Choulhoub (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 em assuntos que dizem respeito aos trabalhadores, também, na figura das chefias, estão presentes e interferem em outros espaços das suas vidas. 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 próximo a casa dos funcionários, como no caso dos trabalhadores de Morro Redondo, quando o gerente proíbe a venda de cerveja no *treiller* 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 aos fins

de semana, quando chefias participam de festas realizadas por eles, essas e outras circunstâncias, remetem-nos à questão levantada por Choulhoub (2001) sobre o fato do controle em relação à classe trabalhadora procurar estabelecer uma vigilância que vai além do espaço de trabalho imediato, vigiando-na também na esfera das suas relações pessoais. Para Choulhoub, é importante entender como a classe trabalhadora vivência, aceitando e resistindo a esse controle social, em uma “... *mistura indivisível de resignação e revolta*” (ibidem: p.254). Como vimos, se essa vigilância extrapola o espaço da empresa, ela não deixa de ser incisiva no espaço de trabalho, assume mesmo, violências extremas, 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, brigam e xingam, como o trabalhador que falou palavrões para o dono da empresa porque esse mandou descarregar um caminhão, e até mesmo, como nos contou umas das safristas, pensam em reunirem-se para bater no encarregado.

Para Iasi (2002), a luta de classe também expressa-se 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 constituição de sua visão de mundo (ibidem: p.103). Esta 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 que diz que come tudo que pode de fruta porque pensa ser um “*desaforo*” ter um monte e eles não darem aos trabalhadores. Sendo assim, acreditam que já está, suficientemente, justificado porque roubam. Quer dizer, distintas concepções de mundo não fazem com que “*roubar*” seja um ato condenável em si, está justificado pela empresa exigir que trabalhem sem dar a contrapartida que esperam. Ao longo da história, tanto a classe patronal, quanto o Estado, tem 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, derrepente, convertem-se em exigências com um outro sentido para classe trabalhadora. Como afirma Choulhoub (2001), criados para serem incutidos na classe trabalhadora, são lidos e interpretados de forma diferente por essa (ibidem: p.152) ou, no entender de Thompson (1998), valores “*conservadores*” (ibidem: p.19) 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 propagadas para serem inculcadas na classe trabalhadora, nem sempre sejam adotadas por essa, tal qual se previu.

Para Willians (1969), 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 idéias coletivas e formas de solidariedade próprias da classe trabalhadora (ibidem: p.322). 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 trapanças um dos outros e ajudam a escondê-las, que juntam-se para comer fruta escondido, aqueles que se alguém dorme em pé na esteira, as colegas chamam para que a chefia não veja, se uma delas desmaia, é a colega que ajuda, uma trabalhadora briga com o encarregado porque ofendeu um funcionário com deficiência física, acusa a empresa de discriminação racial, indignam-se com chefias que tratam de forma agressiva outros trabalhadores, quer dizer, tanto em discurso, quanto na prática, não identificamos apenas formas de concorrência, em diferentes momentos se faz 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 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” (ibidem: 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 mesmo sujeitos tanto podem concordar com as chefias que proíbem os namoros, porque a fábrica é lugar para trabalhar, como ao mesmo tempo podem fazer 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 Tragtemberg (1985), Braverman (1987) 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 toyotismo. No setor conserveiro, na relação que as chefias estabelecem com os trabalhadores, prevalece, na maioria das vezes, o pilar coercitivo. As estratégias contemporâneas de buscar compromisso e cooperação junto aos trabalhadores, tais como 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 entrevistas, 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), resulta da luta, como prova de que a cooptação é necessária (ibidem: p.202). 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 presente, premiações por produtividade, sorteios de brindes aos domingos para que os empregados não falem, 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 junto aos empregados, festa em agradecimentos aos trabalhadores porque o proprietário recebeu o prêmio de empresário do ano, enfim, são 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 e 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*” (ibidem: 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 de Maroni (1982), a leitura proposta por Frederico (1979) vai considerar esses conflitos, no dia-a-dia do trabalho, como explosões “*instintivas*” e passageiras que, em função de não haver uma organização coletiva, freqüentemente, desembocam em um conformismo fatalista (ibidem: p.55). No campo que estuda, 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*”, sendo seu emprego utilizado como uma estratégia patronal para conter os conflitos.

No caso do setor conserveiro, dificilmente poderíamos concordar com esta visão que atribui as mulheres uma passividade. 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 tanto presente no universo sociológico, quanto 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 à condição de docilidade a mulher, 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 (ibidem: 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, o resultado é 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 as cegas*” (Frederico: 1979: p.134). Nas conservas, esses conflitos tanto criam empecilhos cotidianos ao capital, sejam eles faltas, atrasos e sabotagens, quanto podem servir de base para rebeldias que se traduzem em ação coletiva, como vimos nos casos de greve contra abusos das chefias, 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 tivesse os 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 resolvida pelos gestores, pois, geralmente os casos de “*indisciplina*” que nos foram narrados, quando descobertos, resultaram em demissões. O mesmo acontecendo quando da participação desses em ações coletivas, os que estiveram presentes ativamente na greve, solicitada pelos próprios trabalhadores ao sindicato no início de 2007, foram, por exemplo, quase todos demitidos.

No nosso campo de estudo, essas práticas de “*rebeldia*” não parecem 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 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 ambigüidade 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 em 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 em 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 serem estudados. No caso da nossa pesquisa, não o selecionamos meramente como suporte para compreendermos processos gerais que o transcendem. O próprio campo tem importância em si mesmo, suas especificidades e maneiras próprias que achamos valer a pena serem estudadas, 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 idéia de que tal seguimento é conservador, que os empresários possuem uma mentalidade tradicional pouco afeita a mudanças, a partir dos anos 90, 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 pólos, 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 a automatização das linhas de produção, e 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 na cidade e o fato, de hoje, terem que passar por situações vexatórias relacionadas ao comportamento autoritário da gerência, sem contarem com a possibilidade de encontrarem emprego em outro lugar. Na concepção desses, se agora são submetidos a precárias condições e relações de trabalho, com poucas possibilidades de poderem 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 parece-lhes 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 manterem-se 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, constroem-se 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 a cerca 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, quanto 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 intencionalidade distintas, há uma cooperação prática entre os sujeitos. E em relação aos trabalhadores, semelhanças tanto nos relatos a cerca da precariedade das condições e relações de trabalho, quanto no que se refere as atitudes de inconformidade, mesmo quando essas não são expostas nas representações.

Ainda gostaríamos de ter investigado mais dedicadamente a posição dos agricultores nessa Cadeia, sendo 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 que 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, quanto 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-se sociológico é uma construção coletiva. Não partimos de páginas em branco para compormos nosso olhar, alimentamo-nos com 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 dar-se 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 colibri)

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Desafios atuais da sociologia do trabalho na América latina: Algumas hipóteses para discussão.** México, 7-8 de outubro de 1999. Biblioteca virtual. Consejo latinoamericano de ciencias sociales (CLACSO). <http://www.clacso.org> Acesso: setembro, 2007.
- ABREU, Alice (org). **Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina.** Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.
- ALEXANDER, Jeffrey. **O novo movimento teórico.** RBCS.No.4.São Paulo ANPOCS, 1987.
- ALVES, Giovanni **O novo(e precário)mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: Riqueza e miséria do trabalho. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.**/R.Antunes (org). São Paulo: Boitempo, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: **Além da fábrica: trabalhadores, sindicato e a nova questão social.**/R.Ramalho e M.Santana (org.). São Paulo: Boitempo, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2005.
- BAUER, Martin, et.al. A entrevista narrativa. IN: **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**/ Bauer, M., Gaskell, G. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- BAUER, Michel - **Les patrons de PME entre le pouvoir, l'entreprise et la famille.** Paris: interEditions, 1993.
- BERNARDO, João. **Democracia totalitária: teoria e prática da empresa.** São Paulo: Cortez, 2004.
- BERNARDO, João. **Economia dos conflitos sociais.** São Paulo: Cortez, 1991.
- BERNOUX, Philippe. **La sociologie des entreprises.** Editions Du Seuil, Mai, 1995.
- BRAGA, Ruy. **Uma sociologia da condição proletária contemporânea.** Revista de sociologia da USP. Tempo social. Volume 18 n°1 junho de 2006.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: LTDA, 1987.
- BURAWOY, Michael. **As transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado.** RBSC n° 13 ano 5 jun. de 1990.
- CANCLINI, Néstor. **As culturas populares no capitalismo.** SP: Brasiliense, 1983.

CAPELLIN, Paola et.al. Os herdeiros: estudo de caso das empresas de porte médio da região serrana do estado do Rio de Janeiro. **Empresa, empresários e sociedade** Kirschner, Ana Maria / Gomes, Eduardo (org). Rio de Janeiro: Sette Letras, 1999.

CARDOSO, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2004.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil. In: **Além da fábrica: trabalhadores, sindicato e a nova questão social.**/R.Ramalho e M.Santana (org.). São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTRO, N. et.al. Flexibilidade e precarização: os tempos mais duros. Série II Congresso Latino-americano de sociologia do trabalho. **A ocupação na América Latina: Tempos mais duros**. Dedecca, C. e Castro, N.(org). ALAST, São Paulo-Rio de Janeiro, 1998.

CATTANI, Antônio. **Processo de trabalho e novas tecnologias: orientação para pesquisa e catálogo de obras**. – Porto Alegre: Editora da universidade/UFRGS, 1995.

CHAUÍ, Marilena. **Conformismo e resistência: aspectos da cultura popular no Brasil**. São Paulo: brasiliense, 1993.

CHOLLHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim: O cotidiano dos trabalhadores do RJ da belle époque**. Campinas, São Paulo: Unicamp, 2001.

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 RS**. Pelotas: EDUCAT, 2006.

EAGLETON, Terry. **A idéia de cultura**. São Paulo: Editora Unesp, 2005.

FERNANDES, Florestan. **Circuito Fechado**. São Paulo/SP: Hucitec, 1977.

FERNANDES, Florestan. **Sociedade de classe e subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

FERREIRA, Laura. **Conformidade e resistência: os laços de personalidade nas relações de trabalho fabril**. 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.et.al. **De geração para geração. Ciclos de vida da empresa familiar** Editora: negócios, 1998.

GOMES, Maria. S. **Empregabilidade nos tempos da reestruturação e flexibilização: Trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro.** RJ. Tese (doutorado) Instituto de filosofia e ciências sociais, UFRJ, RJ, 2002.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo.** Rio de Janeiro: Forense universitária, 1982.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: **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. ED. 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.** COOPP/UFRJ, Rio de Janeiro, 1998.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudos del Trabajo**, ano4, n°7, 1998, pp.5-27.

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 Hamelet: O ser e o não ser da consciência.** São Paulo: Viramundo, 2002.

KIRSCHENER, Ana. **Sociologia da empresa e responsabilidade social das empresas.** Nueva Sociedad 202. Internet. Acesso: setembro, 2007.

KIRSCHENER, Ana; Sainsaulieu, R. **Sociologia da empresa: organização, poder, cultura e desenvolvimento no Brasil.** Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

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.

LEITE, Márcia. **Tecendo a precarização: Gênero, trabalho e emprego na indústria de confecções em São Paulo.** Anpocs. XXVIII Encontro Anual. Trabalho, sindicato e os desafios do desenvolvimento. Coord: Santana, M. e Ramalho, R. Caxambu,out, 2004.

LOPES, Sérgio Leite. **A tecelagem dos conflitos de classe. Na cidade das chaminés.** Brasília: Editora Universidade Brasília, 1988.

MARONI, Amnérís. **A estratégia da recusa (análise das greves de maio/78)**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MARTINS, José. **A sociabilidade do homem simples: O cotidiano e história na modernidade anômala**. São Paulo: Hucitec, 2000.

MARTINS, José. **Fronteira: A degradação do outro nos confins do humano**. São Paulo: Hucitec, 1997.

MARX, Karl. Cap. XIII. A maquinaria e a indústria moderna. **O Capital: Crítica da economia política**. Livro I. Vol.1. 12ªed. Editora Bertran Brasil, 1988.

MARX, Karl. Cap. XXIII. A lei geral da acumulação capitalista. **O capital: Crítica da economia política**: Livro I Vol. 2. 16ª ed.- RJ: Civilização brasileira, 1998. pp 715-823.

MARX, Karl. **CapítuloVI inédito de O capital**. São Paulo: Moraes, 1969. pp 87-120.

MATTEUDI, Cécile. A Terceira Itália e o Brasil. **Rumos**- julho- agosto/ 2003.

MATTOSO, Jorge. **A desordem do trabalho**. São Paulo-SP: Página Aberta, 1995.

MAUSS, Marcel. Segunda parte: **Ensaio sobre a dádiva. Forma e razão da troca nas sociedades arcaicas**. Sociologia e antropologia. São Paulo: Cosac e Naify, 2003.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: Um grande desafio para esquerda. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**./ Antunes, R. (org).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. **A dádiva entre os modernos: discussão sobre os fundamentos e as regras do social** / Paulo Henrique Martins (org.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

QUEIROZ, Maria. Relatos orais: Do “Indizível” ao “Dizível”. **Experimentos com história de vida**. Von, Olga (org.). São Paulo: Vértica, 1988.

RAMALHO, José Ricardo. **Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate**. BIB, RJ, n. 32, 2º semestre de 1991 p.p. 31-48.

RAMALHO, José Ricardo. Dinâmica sociopolíticas em novos territórios produtivos. **Dossiê: Novos espaços industriais e desenvolvimento regional**. Ramalho, R. (org). Cadernos CRH. 19, n.46 – jan./abr. 2006.

RAMALHO, José Ricardo. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística. **Dossiê: Trabalho e novas sociabilidades**. Jacob Carlos Lima (org). v.17, n.41-Maio./ Ago.2004.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. Ricardo Antunes (org). São Paulo: Boitempo, 1997.

RUAS, R. et.al. A externalização produtiva no complexo calçadista no Rio Grande do Sul: Impactos sobre o emprego e a qualificação. **Novas tramas produtivas: Uma discussão teórico-metodológica**. Gitahy, L e Leite, M.(org). São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2005.

SAHLINS, Marshall. **Ilhas de história**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

SAINSAULIEU. **Sociologie de l'organization et de l'entreprise**. Presse de la fondation nationale des sciences politiques/Dalloz, Paris, 1987.

SALERMO, Mario. Modelo japonês, trabalho brasileiro. **Sobre o “Modelo” japonês: Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho/** Helena Hirata(org). São Paulo: Editora da universidade de São Paulo, 1993.

SANTOS, José. **A construção da viagem inversa: Ensaio sobre a investigação nas ciências sociais**. Cadernos de sociologia. Metodologia de pesquisa. UFRGS. Porto Alegre, v.3, nº3, 1991.

SEGNINI, Liliana. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. **Cultura e poder nas organizações**. Coord:Fleury,M e Fischer,R.- 2.ed.- São Paulo: Atlas, 1996.

SILVA, Elizabeth. Refazendo a fábrica fordista? Tecnologia e relações industriais no Brasil no final da década de 1980. **Sobre o “Modelo” japonês: Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho/** Helena Hirata (org). São Paulo: Editora da universidade de São Paulo, 1993.

TAVARES, Jacqueline. **A indústria conserveira pelotense-Ascensão e declínio**. Pelotas: UCPEL, 2000. Dissertação (mestrado).

THOMPSON, E.P. **A formação da classe operária inglesa. 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, SP: Editora da Unicamp, 2001.

THOMPSON, E.P. **Costumes em comum**. São Paulo: companhia das letras, 1998.

TOLEDO, Enrique. **La flexibilidad del trabajo en América Latina**. Revista Latinoamericana de Estudios do trabalho, ano 3, nº5, 1997, pp.129-157.

TRAGTENBERG, Maurício. **Burocracia e ideologia**. São Paulo: Editora Ática, 1985.

TUMOLO, Paulo. **Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista**. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 2002.

URANI, André, et.al. Desenvolvimento local e espaço público na Terceira Itália: Questões para a realidade brasileira. **Empresários e empregos nos novos territórios produtivos: o caso da Terceira Itália**; André Urani, et.al (organizadores).Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

VARGAS, Francisco. **Relações sociais de classe e gênero: o trabalhador safrista na indústria de conservas de Pelotas**. Porto Alegre: URGs, 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: URGs, 2005.

Principais documentos consultados

-PAIVA, Carlos Águedo. **O que são Sistemas Locais de Produção (e porque 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.

-TIBOLA, Cassiane. **Implementação da rastreabilidade na produção integrada de pêssego**. UFPEL- Faem- Pelotas/RS, 2005.

-Diagnóstico da indústria de conservas do Estado do Rio Grande do Sul (Zona Sul). Porto Alegre, Sebrae, 1992.

-**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.

-Guia para indicação de procedência para frutas- pêssego em calda da região de Pelotas/ Fachinello, J.et.al Pelotas: Gráfica Sem Rival, 2005.

-APL de Conservas no pólo regional de Pelotas. Gestão do planejamento, orçamento e finanças- Estudos e pesquisas. SEBRAE/RS, setembro, 2006.

-Seminários Cadeia produtiva de conservas de frutas e hortaliças. Ano 1999; 00; 01; 02; 03; 04; 05.

-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.

-Jornal STICAP-Nossa Luta- 1992 a 2007.

-Livro de registro das denúncias -STICAP- 1992 a 2007.

-Fichas ocupacionais- STICAP- 1991 a 1999.

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 a cerca 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 seguimento;
- Avaliação em relação ao setor;
- Expectativas quanto ao futuro do ramo;
- Avaliação sobre fechamento das empresas do seguimento 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 da cidade);
- 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 seguimento 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 a cerca da organização dos trabalhadores do seguimento;
- 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 relacionado 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 a ação sindical;
- Comentário geral do entrevistado.

Anexo D-Trabalhadores

Eixos temáticos:

- Origem familiar, trajetória de moradia, trabalho, formação escolar e profissional;
- Condições sócio-econômicas, 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;
- 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.