

GESTÃO EFICIENTE, TECNOLOGIA MODERNA E TRABALHO ARCAICO: A INDÚSTRIA DE CONSERVAS DE FRUTAS E HORTALIÇAS NO PAMPA GAÚCHO

Laura Senna Ferreira¹
Maria Soledad Etcheverry²

RESUMO: Os processos de racionalização do trabalho têm lançado mão de uma eficiente combinação entre modernas tecnologias e uso precarizante da força de trabalho. No setor de conservas de frutas e hortaliças, localizado no pampa gaúcho, especialmente na cidade de Pelotas (RS), Brasil, observa-se uma ampla capacidade de modernização produtiva combinada com formas retrógradas de uso do trabalho. Tal aspecto se intensifica com o desemprego, o qual se seguiu ao fechamento de inúmeras fábricas da região nos anos 1990. Não obstante, às dificuldades resultantes da crise e da precarização, os sindicatos e a justiça do trabalho permanecem atores coletivos relevantes. Essas instâncias se somam às formas de recusas diretas no espaço de trabalho. Este artigo analisa esses aspectos, a partir de pesquisa quantitativa e qualitativa que considerou o período correspondente entre anos de 1970 até o final dos anos 2000.

PALAVRAS-CHAVE: racionalização do trabalho; resistências laborais; indústria conserveira.

ABSTRACT: The processes of work rationalization have used an efficient combination of modern technology and poor use of the workforce. In the sector of canned fruit and vegetable located in the *Pampa gaúcho*, especially, in the city of Pelotas (RS) - Brazil, there is a large capacity of production modernization combined

¹ Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professora de Sociologia no Departamento de Ciências Sociais (DCS) da UFSM.

² Doutora em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professora de Sociologia no Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política (PPGSP) da UFSC.

with regressive forms of work use. Such aspect intensified along with unemployment, which followed the closure of numerous factories in the region, in the 1990s. Nevertheless, the difficulties resulting from the crisis and casualization, trade unions and labor justice remain as relevant and collective actors. These instances add to the forms of direct refusals in the workspace. The present article analyzes these aspects from a quantitative and qualitative research that considered the corresponding period between 1970 and late 2000.

KEYWORDS: work rationalization, labor resistance, canning industry.

Introdução

A região sul do Estado do Rio Grande do Sul já foi o maior polo produtor de conservas de frutas e hortaliças do país. A maioria das fábricas concentrava-se na cidade de Pelotas. Na década de 1990, boa parte das empresas encerraram suas atividades, ao que se seguiu um intenso desemprego, decorrente da dependência regional em relação ao segmento.

As empresas que permaneceram em atividade ampliaram sua capacidade produtiva. Por um lado, do ponto de vista tecnológico, da gestão empresarial e comercial, elas adotaram uma série de inovações modernizadoras. Por outro, no que tange à organização e às relações de trabalho, permaneceram práticas corporativas assaz tradicionais.

As mudanças pelas quais passou o setor inserem-se nas transformações estruturais, associadas aos processos de reestruturação produtiva, os quais ocorreram, no Brasil, essencialmente, a partir dos anos 1990. Trata-se, portanto, de conceber a articulação entre os processos sócio-históricos globais e suas especificidades singulares.

Do ponto de vista metodológico, considera-se que a pesquisa nas ciências sociais requer o esforço de converter dados dispersos em uma representação analítica, bem como captar a síntese entre estabilidade e mudança e entre passado e presente. Isso

requer ir além dos compostos binários: invariância/contingência, sincronia/diacronia, estrutura/história, mudança/permanência, universal/particular, totalidade/especificidade (SAHLINS, 1997).

A perspectiva investigativa deste trabalho teve como horizonte a superação dessas antíteses, o que ocorreu a partir de um esforço de interpretação pautado pela indissociabilidade entre análises teóricas e práticas e pela observação da estrutura e das ações dos sujeitos.

Para tanto, foram realizadas, no total, 32 entrevistas: 7 com empresários, 11 com trabalhadores, 4 com sindicalistas e 10 com representantes de entidades vinculadas ao setor. Investigaram-se os seguintes documentos: jornais, laudos médicos, arquivos governamentais, livros de denúncias do sindicato dos trabalhadores, material de propaganda das fábricas, atas de audiência pública, palestras e registros do sindicato patronal. Também, realizou-se observação direta no espaço de trabalho.

A pesquisa considerou o período que abrange dos anos 1970 até o presente, com enfoque especial para os desdobramentos que se seguiram à reestruturação produtiva, a partir dos anos 1990.

O artigo foi organizado em três momentos. Num primeiro instante, analisa-se o referencial teórico que serviu de base aos estudos. A seguir, considera-se o setor conserveiro no contexto de reconversão produtiva. Por fim, abordam-se as especificidades do mundo do trabalho no universo do setor conserveiro.

Argumentação teórica

Os estudos recentes que abordam os processos de reconversão produtiva têm indicado a tendência para uma convivência entre formas distintas de organização do trabalho. Esse é o caso da coexistência entre fordismo/taylorismo e acumulação flexível, de modo que os empreendedores capitalistas podem escolher à vontade entre esses modelos (HARVEY, 1992). Por essa via se expressa a heterogeneidade e a intensificação das formas de exploração da força de trabalho, que se torna mais potencializada com a microeletrônica e a combinação de novos

arranjos organizacionais. Articulações que ocorrerem de modo diferente, conforme setores, regiões, perfis da força de trabalho, tradições de luta, entre outros.

Era o que já havia mencionado Fernandes (1967, p.65), quando considerou que,

[...] 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.

O “arcaísmo” do trabalho continua sendo encontrado em diferentes setores e contextos produtivos. Contudo, “não se entende essa ambiguidade como uma formação dicotômica entre o moderno e o antigo, mas sim como uma mesma dinâmica, em que essas duas forças estão, simultaneamente e no mesmo espaço, presentes” (RUAS, 2005, p.152).

Verifica-se, por um lado, a incorporação de avanços da ciência e da tecnologia e, por outro, a continuidade da “face arcaica do emprego da força de trabalho” (IAMAMOTO, 2001). Segundo o mesmo autor, para assegurar a taxa de lucro desconsideram-se conquistas básicas da legislação trabalhista, adotando um consumo dilapidador da força de trabalho junto às formas despóticas de gestão.

Marx (1998) considerou que, por si mesmas, as tecnologias não podem alterar no que se refere ao excesso de trabalho.

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 (idem, p.459).

Por meio dos salários os empresários compram 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 resultam as lutas que motivam a incorporação de novas tecnologias e novas formas organizacionais, aumentando, assim, a produtividade (MARX, 1998, p.726).

Em tempos mais recentes, os ideais e as práticas toyotistas são concebidos para além de uma resposta do capital à competitividade empresarial – “a luta entre os irmãos inimigos”(CATTANI, 1995) –, posto tratar-se, sobretudo, de uma reação às lutas dos trabalhadores, ocorridas nos anos 1960 e 1970 (greves, absenteísmo, sabotagens, etc.) que, ultrapassando as exigências de maior participação nas riquezas, colocaram em causa a disciplina e as formas de organização do trabalho. Por ocasião dos conflitos, o conjunto dos empresários adotou medidas no sentido de transformações sociotécnicas da produção e de otimização da capacidade técnico-cognitiva e organizacional do trabalho, bem como promoveu a dispersão espacial da produção e dos trabalhadores. Dessa forma, ultrapassaram-se os bloqueios de resistência dos trabalhadores e estabeleceu-se um novo período de acumulação acelerada de capital, “recuperando” o movimento de luta dos trabalhadores e respondendo a alguns dos seus anseios – “novidades ‘humanistas’” (idem, p.26) –, sem a mediação dos sindicatos (BERNARDO, 2004).

Salermo (1993) observa que o “modelo japonês” chegou ao Brasil em um terreno onde já existia a “flexibilização” do trabalho: facilidade de demissões; recurso às horas extras; possibilidade de transferência de trabalhadores entre setores (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. Assim, na prática, “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” (MATTOSON, 1995, p.10). Para Castro et al (1998),

[...] 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. (idem, p.17),

No que tange ao trabalho, as novas estratégias organizacionais visam, em grande medida, a capturada da “subjetividade” dos trabalhadores. A busca do consentimento se constitui em necessidade “técnica” junto a um maior controle e intensificação do trabalho. Todavia,

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

A crise estrutural dos anos 1970 obrigou o capital a buscar alternativas para a redução dos custos com força de trabalho. No Brasil, os impactos dessas novas orientações fizeram-se sentir com intensidade a partir dos anos 1990, acarretando: desregulamentação da esfera do trabalho; intensificação da jornada; trabalhadores temporários e por tempo parcial; subcontratação e terceirização; trabalho informal; empresa enxuta; trabalho em domicílio; intensificação do ritmo de trabalho; neutralização da atuação sindical; surgimento do Círculo de Controle de Qualidade (CCQ); *Just in Time*; *Kanban*; Participação nos Lucros e Resultados (PLR), desemprego e outras medidas neoliberais. O objetivo das mudanças foi 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. Observa-se que cada setor apresentou uma forma peculiar de inserção global. Todavia, “um traço praticamente constante tem sido a tendência ao aumento dos mecanismos de desregulamentação e a mesma precarização da força de trabalho” (ANTUNES, 2006, p.22).

As práticas no local de trabalho resultam “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” (RAMALHO, 2004, p.205). As situações de chão-de-fábrica narradas “revelam um hibridismo entre as novas práticas gerenciais e os métodos autoritários característicos de uma fábrica fordista” (idem, p.208).

As empresas, cada vez mais, defendem que os contratos sejam feitos de forma descentralizada, fortalecendo a gestão privada pelo proprietário, na qual o trabalho tem um lugar subordinado nas relações de poder, levando a uma “reprivatização das relações de classe” (CARDOSO, 2004, p.119). É um período de crescente recorrência à justiça para solução dos conflitos do trabalho. A “explosão de demandas decorre, sobretudo, da flexibilização a frio do mercado de trabalho pelos empregadores, via ilegalidade” (idem, p.179).

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 (idem, 2004, p.265).

Do ponto de vista sindical – como resultado do desemprego estrutural e da precarização dos empregos e salários – verifica-se uma guinada das práticas sindicais para posturas mais “neocorporativas de cariz propositivo” (ALVES, 2005, p.10). Trata-se, segundo o autor, de uma ideologia da “concertação social” que, em partes, suspende a resistência e o antagonismo de classe e torna-se mais disposta a dialogar com o capital, assumindo

uma “defensividade instrumental”, certo “pragmatismo sindical”, circunscrito à segmentação setorial ou por empresa.

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 estão fragmentados os próprios processos de produção. Essas situações são comuns às diferentes coletividades, nacionalidades e tradições, nas quais “desenvolvem-se instituições, padrões e valores em conformidade com as exigências da racionalidade, produtividade, competitividade e lucratividade indispensáveis à produção de mercadorias” (IANNI, 2004, p.187).

A intensificação da precarização e a fragilização do trabalho dificultam formas de organização coletiva, fazendo com que os conflitos se expressem mais comumente no cotidiano do trabalho. Sobre tais aspectos versam os estudos de Maroni (1982), quando suas reflexões recorrem às tensões internas na 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. O espaço de trabalho ocultado como campo de luta se deve tanto à ideia 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. Todavia, não raramente, é na resistência cotidiana que se questiona o despotismo empresarial. E, em alguns casos, faz-se possível a reelaboração da “luta espontânea, imprevisível e ‘caótica’, dando-lhe um sentido coletivo de resistência” (idem, p.50).

O setor conserveiro

O município de Pelotas, bem como boa parte das cidades localizadas no sul do Rio Grande do Sul, é historicamente uma zona de produção e industrialização de alimentos, com destaque para o charque, arroz, soja e frutas. As fábricas de conservas de hortaliças e frutas surgiram no final do século XIX, junto às propriedades de produtores rurais. Até os anos 1970, o segmento era composto por pequenos empreendimentos artesanais. Nesse

período ocorreu, em Pelotas, a construção do Distrito Industrial, quando grandes empresas se instalaram na cidade e fizeram da região a maior produtora de compotas de pêssego do Brasil. No final da década de 1980, a fabricação de doces³, conservas de frutas e de legumes passou a ser a principal atividade econômica de Pelotas e municípios vizinhos. Não obstante, ao longo da década de 1990, a maioria das empresas acabou por encerrar suas atividades. As que continuaram em funcionamento reestruturaram-se e atingiram uma produtividade sem precedentes no setor.

O setor conserveiro possui características particulares: força de trabalho feminina; empresas familiares; ramo alimentar que se vincula com a produção agrícola; sazonalidade (o pico da safra do pêssego vai de novembro ao início de março). Essa cadeia produtiva é composta de produtores rurais, operários, industriais e instituições públicas e privadas que, desde a década de 1970, desenvolvem políticas e fomentam atividades no ramo, como é o caso da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMATER), Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e Universidade Federal de Pelotas (UFPEL).

O cenário de fábricas artesanais que operavam com recursos próprios e com baixo nível tecnológico começou a transformar-se nos anos 1970. As principais mudanças no parque industrial de Pelotas aconteceram entre 1967-1973, época do “milagre econômico”, que ocorreu durante a ditadura militar. Nesse momento, havia em todo país uma política de estímulo à industrialização. Bancos ofereciam financiamentos em longo prazo e com juros baixos. O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) passou a financiar indústrias de transformação com o intuito de fortalecer os setores julgados “atrasados”.

A Cica⁴ foi a primeira grande indústria do ramo alimentício da região. Instalou-se em 1971, utilizando-se dos recursos do

³ A cidade de Pelotas é considerada a capital nacional do doce.

⁴ 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).

Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) e do Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE), com juros subsidiados e acesso fácil a linhas de créditos. No período, a prefeitura e o Governo do Estado do RS também deram incentivos financeiros para as fábricas que vieram instalar-se em Pelotas⁵. Devido à ampla industrialização de frutas da época, a região chegou a ser conhecida como a “Califórnia brasileira”.

Com a Cica ao centro, o município montou seu parque industrial. Ao lado da alta capacidade produtiva dessa empresa, surgiram novas normas sanitárias e de instalações que ajudaram a encerrar as atividades de muitas fábricas artesanais da região da colônia⁶. Na mesma época, houve estímulos fiscais para formação de pomares em áreas acima de 100 hectares, e os pequenos proprietários não puderam se beneficiar⁷.

Nos anos 1970, surgiram os grandes pomares empresariais das próprias indústrias ou de particulares que forneciam a elas. Assim, as empresas garantiram parte do seu próprio fornecimento e reduziram a dependência 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.

Até 1950, o Brasil ainda importava pêssego *in natura* e em 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

⁵ Em documento do Governo do Estado indicava-se o quanto de investimentos em infraestrutura seria necessário para o governo estimular a instalação de novas indústrias no Distrito Industrial. Cf. **Projeto Grande Rio Grande**. Secretaria da Agricultura. Governo do Estado do Rio Grande do Sul, 1975.

⁶ No sul do Brasil, designa-se por “colônia” a região agrícola ocupada por colonos que migraram para a região no final do século XIX e inícios do XX, na sua maioria imigrantes alemães e italianos.

⁷ A Cica teve um pomar em Piratini (RS) e outro em Canguçu (RS). Foram os maiores pomares de pêssego da América Latina, construídos com incentivos fiscais de reflorestamento. Ainda havia 2000 produtores ligados à empresa, e ela também empregava em torno de 3.500 operários de vários municípios (Tavares, 2000).

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 permitiram aumentar o tempo de safra da fruta⁸.

À medida que aumentava o tamanho das empresas, crescia a importância de outras matérias-primas além do pêssego, diminuindo a ociosidade dos instrumentos de produção que, mesmo assim, continuava alta, devido à dependência maior em relação à última fruta.

Em 1970, constatou-se aumento de produtividade, diversificação da produção, adoção de novas tecnologias, crescimento das empresas, atração de empresários de outros Estados⁹ e uma série de políticas públicas. Essa prosperidade começou a mudar, a partir de 1980, quando emergiram os sinais da crise que assolaria o setor, resultando no fechamento da maioria das empresas e provocando um vazio industrial na região.

Das 100 fábricas em operação na década de 1950, existiam somente 40 nos anos 1980 e 18 no encerrar dessa década. No fim dos anos 2000, registram-se apenas 12 fábricas de conservas na região que, no período, produziam 98% da produção de pêssego em calda nacional (FERREIRA, 2008)¹⁰. Com um número reduzido de empresas, o setor obteve uma produtividade sem precedente, o que se torna compreensível apenas sob a luz dos processos globais de reconversão produtiva.

⁸ **Diagnóstico da comercialização do pêssego.** Programa comercialização do Rio Grande do Sul. FEE, 1977.

⁹ Além da fábrica Cica, também veio para região a Veiga, uma das maiores empregadoras da época.

¹⁰ Os dados de base documental, bem como as citações das entrevistas não puderam ser atualizados da forma desejável, pois se trata de uma pesquisa concluída. De todo modo, ressalta-se a relevância histórica dos eventos apresentados e, do ponto de vista sociológico, entende-se que as análises e os resultados do trabalho não estejam comprometidos, dada a inércia das relações sociais que imperam no segmento, objeto deste estudo.

Reconversão produtiva e os dilemas do trabalho no setor conserveiro

Desde 1995, o setor de conservas automatizou suas operações: descaroçadeira (descaroçamento automático do pêssego); rotuladeira (rotulagem litografada substitui a manual); encaixotadeira automática (fechamento das caixas); recravadeira eletrônica (fechamento das latas), entre outros.

As empresas procuraram superar a crise da década de 1980 confrontando a rigidez do fordismo e apelando para flexibilidade dos processos e produtos. Por um lado, mantêm-se as esteiras, sistema de estoques, produção não diversificada e sistema de decisões centralizado, por outro, adotam-se tecnologias automatizadas, sistema de gestão com ênfase na “qualidade”, nas Boas Práticas de Fabricação (BPF) e incorporam-se resultados de pesquisas genéticas – a exemplo da tecnologia dos pessegueiros – desenvolvidas pela EMBRAPA.

O setor conserveiro conseguiu aumentar a produtividade sem ampliar a quantidade de bens produzidos, em um mercado que não se expande, investindo, conforme a cartilha do toyotismo, em organização, tecnologia e enxugamento de custos com força de trabalho (CORIAT, 1994, p.148). Na década de 1980, 40 empresas produziram quase 50 milhões de latas de compotas. No final dos anos 2000 essa quantidade passou a ser obtida por 12 fábricas em funcionamento. Ainda, uma única delas, com maquinários de ponta, concentrava 78% do faturamento de todo o setor (FERREIRA, 2008).

O ramo conserveiro, desde a constituição do Distrito Industrial, nos anos 1970, até o presente momento, conta com a “cooperação” e proteção governamental. Recentemente, verificam-se taxações na entrada de produtos estrangeiros. Esse foi o caso do processo antidumping (contra a entrada das conservas de pêssego grego) que uniu os industriais “contra o inimigo comum” (entrevista, empresária, 2007).

O setor conserveiro situa-se na órbita internacional: concorrência com os produtos estrangeiros (gregos e argentinos, principalmente), assimilação de tecnologias fabricadas por

transnacionais (como a descaroçadeira), participação em feiras internacionais (a exemplo de Anuga, na Alemanha), integração com pesquisas científicas de ponta (como as pesquisas genéticas da EMBRAPA), adoção de modelos organizacionais exigidos por organismos multilaterais (Boas Práticas de Fabricação, rastreabilidade, por exemplo), entre outros.

Na análise do setor, destaca-se com frequência o argumento de que a crise que se abateu sobre o segmento se deve à “mentalidade conservadora” e pouco empreendedora dos empresários das conservas. Essa percepção é predominante na interpretação das instituições envolvidas nessa cadeia e nos estudos de pesquisadores (ZERBIELLI, 2005; DECKER, 2006), os quais priorizam uma explicação que destaca a cultura local de estagnação. Desse ponto de vista, as causas para o fechamento da maior parte das fábricas devem ser buscadas na mentalidade regional, no comportamento “menos capitalista” dos empresários locais (técnico da EMATER, entrevista, 2007): “gente que nasceu pra ser empregado” (pesquisador da EMBRAPA, entrevista, 2007).

No entanto, questiona-se esse argumento que prioriza a determinação cultural. Na prática, distintas configurações capitalistas coexistem como parte da mesma totalidade, constituindo um caleidoscópio de misturas desiguais formadas por contingências históricas. Posturas mais ou menos modernizantes acontecem em intensidade, ritmos e formas diferenciadas dentro do mesmo setor e, até mesmo, dentro de uma mesma empresa, não apenas no setor conserveiro, mas em diferentes segmentos produtivos. Assim, perde sentido essa dicotomização entre setores “tradicionais e modernos”, bem como entre “mentalidade antiga e moderna” (RUAS, 2005).

Embora tenha passado por inúmeras mudanças, essas não chegam a aproximar o campo conserveiro da velocidade com que as transformações e as rupturas acontecem em outros ramos analisados pela literatura sociológica, como nos casos, por exemplo, do setor automobilístico (RAMALHO, 2004) e do petroquímico (GUIMARÃES, 2004).

Se os empresários das conservas, como afirmam aqueles que os consideram “tradicionais”, investem em terras e imóveis,

em vez de expandirem ainda mais a indústria, dir-se-ia que essa “tradição empresarial” da metade sul do RS, quer dizer, essa “cultura empresarial”, para usar uma expressão de Kirschner (2006), não tem nada de “atrasada”. Considerando a lucratividade da renda da terra e da especulação imobiliária, não há motivo para afirmar que, em si mesmas, essas opções sejam retrógradas, quando consideradas do ponto de vista dos retornos econômicos.

Os discursos correntes sobre o segmento da conserva reduzem a importância das transformações, porque o mundo interno da empresa, em particular, naquilo que se refere à esfera do trabalho, permanece na invisibilidade. Destacam-se prioritariamente as questões que se referem à figura do agricultor, do industrial e do consumidor. Nesse sentido, faz-se necessário rever a argumentação sobre a suposta “mentalidade retrógrada” do setor, e passar a reconhecer que, se existe algum comportamento arcaico, por parte dos empresários locais, ele diz respeito muito mais ao mundo do trabalho do que aos empreendimentos empresariais enquanto estrutura produtiva.

O mundo do trabalho na indústria conserveira

A experiência de trabalho no segmento conserveiro tem sofrido os impactos do fechamento das fábricas e do aumento do desemprego, resultando em menores recursos e alternativas para os trabalhadores. Na luta contra a precarização do trabalho, o sindicato da categoria tem tido dificuldades de aglutinar os trabalhadores.

O Sindicato das Indústrias e Cooperativas da Alimentação (STICAP) surgiu, em 1974, da reunião de várias categorias do ramo alimentício da região de Pelotas. Filiou-se a CUT em 1985. A entidade é reconhecida por ser uma das mais combativas da região. De acordo com o atual 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, existem negociações” (entrevista, 2007).

A atuação do sindicato é variada: visitas às empresas para fiscalizá-las; programas nas rádios comunitárias; denúncias ao Ministério do Trabalho; carreatas com carro de som na rua para mobilizações, etc. A partir dos anos 1990, a entidade criou a Secretária da Mulher e organizou o Grupo da LER (Lesão por Esforços Repetitivos), que reúne para terapia (física e psicológica) os trabalhadores e trabalhadoras que sofrem dessa doença.

Os problemas da saúde dos trabalhadores, o desemprego na região e a redução da arrecadação sindical têm sido o cerne da preocupação da diretoria sindical. A questão das demissões é destacada no caso do setor conserveiro. A esse respeito, o vice-presidente do STICAP (entrevista, 2007) relata que

[...] uns anos atrás, quando existia praticamente o pleno emprego nas conservas, o sindicato fazia grandes assembleias. A partir do momento que as indústrias começaram a fechar ou se modernizar com novas tecnologias, os trabalhadores começaram a perder seus postos de trabalho. Isso gerou um pouco de afastamento do trabalhador, mais pelo medo, pela repressão, fala que as empresas vão fechar e o sindicato exige demais da empresa, como se fosse o sindicato que fizesse uma empresa fechar (idem, 2007).

As novas tecnologias foram capazes de reduzir muito o número de trabalhadores, principalmente mulheres, a grande maioria no segmento. Na época em que se empregavam em massa, as empresas andavam com microfone na rua para atrair candidatos e buscavam o pessoal de ônibus em várias cidades. Agora, as empresas “precisam de menos gente do que precisavam na década de 70 para produzir o mesmo número de latas..., o sistema é muito eficiente” (presidente do STICAP, entrevista, 2007).

Antes do setor da produção, os escritórios já vinham sendo informatizados. Uma das fábricas que veio de São Paulo (a Cica), por exemplo, tinha em torno de 100 pessoas no Departamento de Pessoal e, quando fechou, não passavam de 15. Os sindicalistas destacam que o desemprego deixou os trabalhadores ainda mais fragilizados, pois eles encontram-se sem alternativas de trocar de empresa.

Indica-se a dificuldade de organização sindical num setor de trabalhadores temporários (safristas) e de mulheres. A condição de gênero traz um agravante para a experiência do trabalho que se situa na questão do assédio moral.

[...] chega na safra, tem moça bonitinha que vai trabalhar, o encarregado encosta do lado e fica de cantadinha, de piadinha, né? As moças precisam trabalhar e ficam quietas. E eles dizem: se tu ficar comigo te boto de efetiva, se sair comigo eu te boto num setor mais mole, te boto num serviço melhor. As velhas reclamam também: porque eu sou velha, eu sou feia, eu sou gorda, pra mim, eu já sou tratada tipo animal, com palavrões, xingadas, eles botam num serviço barra pesada. E não só o assédio sexual, o assédio moral, o assédio verbal, todo tipo de assédio (coordenadora da Secretaria da Mulher, entrevista, 2007).

Conforme as narrativas, as situações de “maus-tratos” existem há muitas décadas: “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 sindical, entrevista, 2007).

A partir de pesquisa realizada no Jornal Nossa Luta, no livro de denúncias do sindicato e nas fichas ocupacionais – considerando o período a partir de 1990 – verifica-se o registro de muitas situações de precariedade: trabalhadores sem carteira assinada; atraso de salários; não pagamento de direitos, tais como horas-extras, auxílio escolar, abono família, diferença de dissídio, 13º salário e verbas rescisórias. Registram-se acidentes; problemas de LER e caso de funcionário que batia cartão ponto de todos os trabalhadores às 18h, enquanto esses continuavam trabalhando. Verificam-se situações nas quais as horas-extras iam para o Banco de Horas; altas jornadas; informalidade e tratamento repressivo de chefias. Uma trabalhadora foi pessoalmente ao sindicato dizer que ela e os colegas estavam trabalhando dezesseis horas e que a empresa fechava o portão para ninguém sair. Há queixas de excesso de jornada, mesmo em épocas inusitadas como, por exemplo, os encarregados “fecharem o portão na véspera de Natal

para obrigar os trabalhadores a fazer horas-extras” (dezembro, 1996). Ainda, registram-se demissões de grávidas; excesso de produtos tóxicos nas conservas; humilhação de trabalhadores; não pagamento de horas-extras; cantadas; xingamentos; ritmo acelerado; excesso de barulho e calor; estresse; controle do uso do banheiro e do bebedouro; problemas de higiene na alimentação; filas para as refeições; falta de tempo para realizar as refeições, entre outros aspectos relatados.

O operário da indústria conserveira tem recursos poucos para optar por outro destino laboral. Os trabalhadores submetidos a essas condições são aqueles cujo perfil aponta para uma condição de maior vulnerabilidade: baixa escolaridade; pais em ocupações manuais; família de origem rural; moradores da periferia; cônjuge desempregado; familiares também trabalham nas fábricas; mulheres que, ao longo de suas trajetórias, passaram por ocupações na lavoura, em casa de família, faxina, cozinheira, cuidado de crianças, lojas, garçomete, entre outros empregos instáveis e de baixa qualificação. Os homens são caminhoneiros, pedreiros, eletricitas, etc. Com frequência, na entressafra, homens e mulheres fazem bicos em tarefas de baixa remuneração (aparar grama, ajudante de pedreiro, faxina, venda de cosmético, etc.).

Dentro das empresas os trabalhadores executam basicamente todas as atividades, sendo, conforme a necessidade, trocados de setor.

No que tange às condições de trabalho destacam-se inúmeras formas retrógradas de trato com os trabalhadores. O controle dos banheiros e dos bebedouros é um dos pontos mais destacados: “se passar uns minutinhos no banheiro o encarregado já chega gritando e, quando vê, já desconta [...] tem um relógio, tu passa um crachá e fica marcando quantos minutos tu passou no banheiro” (entrevista, 2007). E relata-se: “o tempo de água também eles controlam, com esse calor a gente toma muita água” (safrista, entrevista, 2007).

Os relatos de acidentes de trabalho são frequentes: “teve uma que perdeu dois dedos na máquina de descarçamento, enfaixou a mão, ficou uns dias de atestado, e depois foi pra rua” (safrista,

entrevista, 2007). Uma trabalhadora conta o que ocorreu ao seu filho: “se cortou na serra circular de descascar abacaxi [...] burro foi ele, daí a serra cortou o dedo fora, ficou preso só na pele, ele teve 8 dias baixado, tudo por conta da firma” (ex-efetiva, entrevista, 2007). O rapaz perdeu o movimento do dedo e, mesmo assim, sua mãe comenta que “acidente lá, só essas coisinhas simples [...] só coisinhas mínimas” (entrevista, 2007).

Sobre o ritmo de trabalho, uma safrista se manifestou a respeito: “o ritmo do trabalho é triste, é horrível, se trabalha abaixo de mau tempo, isso aí é brabo. Sempre tem serviço, quanto mais tu faz, mais eles querem que tu faça [...] as mulheres, às vezes, pediam pra não fazer hora-extra, porque além de fazer o serviço lá, a gente tem que fazer o serviço de casa, daí não aguenta” (efetiva, entrevista, 2007).

Além dos elementos que indicam tratamento coercitivo dispensado pelas chefias, algumas empresas combinam essas formas com estratégias motivacionais. Em uma das fábricas que permanece em funcionamento durante todo o ano, elege-se e dão-se prêmios, tais como faqueiro, batedeira, edredom, cafeteira, etc., para os “melhores” funcionários: os que deram produção, não apresentaram atestados, não faltaram e nem chegaram atrasados. Há uma espécie de cerimônia na qual se reúnem todos os trabalhadores e ocorre uma homenagem ao “empregado destaque”. Na semana da prevenção contra acidentes, algumas fábricas realizam uma festa para os operários e as suas famílias. As empresas oferecem, nessas ocasiões, brindes, brinquedos, cachorros quentes, refrigerantes e ranchos.

Em uma das empresas, relata-se que foi realizada uma festa em função de o proprietário ter ganhado o título de empresário do ano. Segundo uma trabalhadora, “ele foi nos agradecer pela produção, porque ele ganhou a medalha, mas o mérito era todo nosso [...] disse que todos são merecedores, porque foram vocês que produziram, todo mundo pegou pesado para ele conseguir aquilo ali” (efetiva, entrevista, 2007). Conforme relato referente a uma das empresas: “final de ano eles davam cesta, 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” (efetiva, entrevista, 2007).

Apesar das estratégias de produção do consenso, constatam-se muitos conflitos. Eles ocorrem entre os próprios trabalhadores e entre esses e as empresas. Por um lado, os trabalhadores competem entre si pela efetivação, por cargos e posições dentro da empresa. Sobre esse aspecto, citam-se os casos nos quais trabalhadores depõem na justiça contra colegas. Por outro lado, não são poucas as tensões que os colocam em oposição à empresa.

Nos relatos dos trabalhadores emerge uma série de formas de contestação: discutir com as chefias; comer a fruta da esteira escondido; fumar dentro da fábrica; dormir no banheiro; namorar no pátio da empresa; colocar calcinha dentro das latas; inserir prego na lata para que enferruje; não limpar a fruta e deixá-la ir suja para lata; rezar para que uma máquina estrague para que possam descansar; largar chiclete e cabelo nas esteiras de propósito; reação à agressão física de encarregados; não aceitar trabalhar domingo; botar pêssego fora; atribuir apelidos aos gestores; combinar festas e conversar durante o trabalho; atestados falsos; fingir desmaio; beber cachaça no horário de serviço; morosidade (contra a determinação de trabalhar rápido porque a fruta é perecível), entre outras práticas de resistência.

Como a forma de produção no setor ainda mantém muitas características semelhantes ao modelo taylorista-fordista (grandes unidades produtivas concentram muitos trabalhadores no mesmo espaço, por exemplo), as formas de conflitos travadas pelos trabalhadores também assumem semelhanças com as práticas antagônicas dos anos 1970 no Brasil, ou seja, as micro resistências no próprio âmbito produtivo.

Para além das estratégias de recusa direta no espaço fabril, os trabalhadores cobram a presença do sindicato. Eles afirmam que, individualmente, não se envolvem em ações coletivas de protestos porque temem as demissões. Em uma ocasião, relata-se que a empresa ligou para a maioria das pessoas para que o pessoal não chegasse e ficasse junto ao sindicato que estava em protesto na frente da empresa.

[...] nós vimos aquela multidão, até carreteiro eles fizeram lá na frente. Eles queriam que todos os

funcionários fossem, mas quando a gente viu aquilo ali nós demos de volta [...] não é por não concordar, mas é que o nome da gente fica falado, fulano tava lá, e sai tudo no jornal, colocam depoimento. A minha turma não foi [...] o chefe tava ali e tava vendo tudo (ex-efetiva, entrevista, 2007).

Em resposta à crise do setor conserveiro houve um recrudescimento ainda maior da flexibilização do trabalho, o que se soma aos métodos de cooperação forçada utilizados às vezes nas empresas. Situações repressivas que envolvem os trabalhadores, indo de xingamentos à violência física, remetendo-nos aos “métodos autoritários característicos de uma fábrica fordista” (RAMALHO, 2004, p.208), que prioriza o “controle coercitivo” (TRAGTEMBERG, 1985) em detrimento não apenas das técnicas de cooperação toyotistas, mas distante, até mesmo, daquelas formas de persuasão proposta pela Escola das Relações Humanas, que defendia a “racionalização dos fatores humanos” (KIRSCHNER, 2006).

Observa-se que o aumento da produtividade no setor conserveiro não resultou em maiores concessões aos empregados. Pelo contrário, em termos de direitos, o auxílio-creche e o direito à insalubridade foram uma das cláusulas perdidas no dissídio coletivo¹¹.

Por serem safrististas e, predominantemente, trabalhadoras mulheres, os sindicalistas avaliam que são mais difíceis de serem organizadas, pois a maioria, terminada a safra, afasta-se totalmente do sindicato. E, pelo fato de serem mulheres, as mesmas são envolvidas com tarefas relacionadas à atividade doméstica, reduzindo, ainda mais, a possibilidade de interação com o sindicato.

O setor tem sido bastante inovador, absorvendo modelos tecnológicos e de gestão internacionais, mas, do ponto de vista do trabalho, permanece tão retrógrado como antes. E indica uma “mescla” entre o “fordismo periférico brasileiro e as novas formas de acumulação flexível” (ANTUNES, 2006).

¹¹ Cf. Convenções Coletivas de 1999 a 2006.

As conservas já chegaram a empregar em torno de 17.000 mil pessoas, na década de 1980, índice que foi reduzido para, em torno de 3.000 mil trabalhadores, ao final dos anos 2000 (FERREIRA, 2008). É uma grande redução de custos com a força de trabalho sem que tenha sido reduzida a produtividade. Pelo contrário, o máximo que se produziu na década de 1980, com 40 empresas em funcionamento, foram 48 milhões de latas de compotas de pêssego. Todavia, por volta de 2008, apenas 12 empresas, produziram mais de 50 milhões de latas por safra (idem).

No setor das conservas, as seguridades dos trabalhadores sempre foram escassas em função da instabilidade da condição de safristas. Mesmo quando atuando há meses nas empresas, os trabalhadores, muitas vezes, continuam com o estatuto de safristas ou diaristas. Os empresários do setor conserveiro 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 esse aspecto, contando, para isso, com o intenso desemprego que colocou boa parte dos trabalhadores numa condição de medo da perda do assalariamento.

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. No Brasil observam-se as Medidas Provisórias do presidente Fernando Henrique (PSDB), que formalizaram as práticas já existentes do Banco de Horas, legalizaram a PLR (Participação nos Lucros e Resultados), bem como transformaram em lei o contrato por safra. As posturas neoliberais levaram a um agravamento ainda maior das já precárias condições de trabalho (MATTOSO, 1995, p.10).

A degradação generalizada dos salários e das proteções, segundo Hirata (1998), em termos proporcionais atinge mais as mulheres, frequentemente empregadas em trabalho temporário e em tempo parcial, em nome da conciliação do emprego e das atividades domésticas. Da mesma maneira, os menores salários recebidos são justificados em função dos seus ganhos serem

apenas complementares à renda familiar. Levando em conta que o setor investigado 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 particularmente disponível à atividade sazonal, espécie de reserva de mão de obra à disposição das oscilações do ciclo produtivo.

A existência de equipamentos automatizados, as práticas de terceirização, a organização institucional de uma cadeia produtiva, a prática de banco de horas, a PLR, o prêmio para o melhor funcionário, preocupações ambientais, entre outros, trazem para o universo das fábricas de 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 produtiva que ocorrem nas diferentes partes do mundo.

Nem sempre a mudança técnica vem acompanhada de transformações profundas nas formas de organização do trabalho. Às vezes se tem mesmo um aprofundamento de elementos da organização taylorista e isso é o que, de certa maneira, se passa no setor investigado. Nas empresas de conservas, os trabalhadores desconhecem efetivas 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.

Se esses trabalhadores, antes da onda de reestruturação produtiva, já conheciam situações de instabilidade e tratamento autoritário por parte das chefias, eles viram essas circunstâncias intensificarem-se. 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 à fragmentação das instituições representativas dos trabalhadores (CASTRO ET.AL, 1998). 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.

Considerações finais

No capitalismo, as velhas formas de exploração articulam-se às novidades tecnológicas e gestoriais (FERNANDES, 1967). No setor conserveiro isso não é diferente. Verifica-se uma série de alterações tecnológicas: ejeté (impressora automática), rotuladeira litografada, recravadeira automática, descaroçadeira, enchedeira eletrônica, entre outras. Verificam-se alterações nas formas comerciais, como o recurso à internet para venda de produtos; a contratação de agência de marketing e o uso sistemático de pesquisas de mercado. Em relação às formas organizacionais constatam-se a presença das Boas Práticas de Fabricação (BPF); cuidados com o meio ambiente; emprego da rastreabilidade, entre outras questões. Na dimensão financeira, existem linhas de crédito especiais e incentivos fiscais. Também, há apoios governamentais, como, por exemplo, as leis que garantem os produtos das indústrias em refeições para o exército nacional e merenda escolar.

Observando tais aspectos, verifica-se que, o que há de ponta no segmento, combina-se com condições de trabalho que vão ao “limite da capacidade humana”, como diria Fernandes (1967). Há a ocorrência de trabalhadores submetidos à jornada de trabalho de até 19h, como a do caldeirista, que afirma ser perigosa sua tarefa: “qualquer erro ali é fatal, não sobrevive ninguém” (entrevista, 2007) e que, mesmo assim, não dorme o mínimo necessário à reposição dos sentidos vitais; os xingamentos e situações de violência contra trabalhadoras, chamadas de “burra”, pegas pelo braço e jogadas no chão, conforme registro em depoimentos de entrevistadas; portões das fábricas fechados para os trabalhadores não saírem; contato com soda ao ponto de uma das trabalhadoras atribuir a essa proximidade a perda de seu filho recém-nascido; relato sobre trabalhador que, proibido de ir ao banheiro, defecou na linha de produção. Ainda, ritmo intenso; acidentes; racismo; problemas de saúde; exposição ao barulho e ao calor, entre outros aspectos que depõem contra a qualidade de vida no trabalho.

Todo esse cenário dramático, relatado pelos trabalhadores do setor conserveiro da região de Pelotas, remonta às formas

mais retrógradas dos primórdios da industrialização capitalista, e indicam a simbiose entre o que tem de mais arcaico e o que há de mais contemporâneo no mundo empresarial.

Se a tecnologia do descaroçamento, por exemplo, cujo aparelho descasca 350 pêssegos por minuto, inúmeras vezes mais do que se produzia na forma manual, foi responsável por aumentar, junto a outras técnicas, a capacidade produtiva, isso pouco determinou para que a jornada de trabalho fosse reduzida. As alterações tecnológicas em nada modificam a “face arcaica do emprego da força de trabalho” (IAMAMOTO, 2001), um “desenvolvimento desigual” (idem, p.174) que incorpora avanços da ciência e tecnologia, mantendo um padrão dilapidador de consumo da força de trabalho.

Frente a esse contexto, verifica-se uma série de inconformidades. As “recusas” dos trabalhadores no dia-a-dia podem ser “vitórias momentâneas” contra o capital, como afirma Maroni (1982), mas, na maioria das vezes, não assumem maior amplitude, sendo facilmente resolvida pelos gestores, pois, geralmente, os casos de “indisciplina” narrados, quando descobertos, resultam em demissões. O mesmo tem acontecido nas situações que envolvem a participação em ações coletivas, como, por exemplo, as greves. O movimento dos trabalhadores e as sentenças judiciais ainda são obstáculos ao movimento de precarização geral das condições de trabalho (CARDOSO, 2004). Embora sendo mais distante do sindicato, a categoria das conservas foi a que moveu o maior número de ações trabalhistas nas décadas de 1980 e 1990 e anos 2000. O fato de os trabalhadores do setor conserveiro frequentemente recorrerem à justiça, indica não apenas que os empresários não cumprem as leis, mas também o fato da ação coletiva e politizada ficar em segundo lugar na busca por resolução dos conflitos. Anteriormente, os processos judiciais ainda eram ações coletivas, movidas pelo sindicato, mas, desde fins de 1990, eles se tornam essencialmente ações individuais.

No setor conserveiro, na relação que as chefias estabelecem com os trabalhadores, prevalece, na maioria das vezes, o pilar coercitivo. Todavia, também estão presentes as estratégias

contemporâneas de buscar compromisso e cooperação, tais como PLR, prêmios por produtividade, sorteios de brindes, patrocínio de time de futebol, incentivos salariais e valorização da opinião de trabalhadores. Mesmo priorizando o pilar da coerção, os empresários não poderiam prescindir totalmente de uma forma ou outra de acordo, combinando, assim, “coação e persuasão” (GRAMSCI, 1991).

Verifica-se que no setor conserveiro ocorreu uma reestruturação heterogênea e híbrida no que se refere à cadeia produtiva, especialmente, em relação à indústria. E, no que diz respeito à dimensão do trabalho, constata-se uma intensificação da histórica precariedade das condições e relações de trabalho, agravadas pelo desemprego. Embora com dificuldades de organização sindical, os trabalhadores guardam a criatividade de fazer desse universo um espaço de rebeldias e até de certa satisfação (afinal, ter o trabalho parece melhor que não o ter). Não há unilateralidade, nem no sentido das manifestações de “recusa” e nem na direção das conformidades fatalistas. O espaço de trabalho permanece palco de diversas práticas de submissão, pragmatismo, contestação e criatividade.

Referências

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*/ Antunes, Ricardo (org). São Paulo: Boitempo, 2006.

BERNARDO, João. *Democracia totalitária: teoria e prática da empresa*. SP: Cortez, 2004.

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/Ramalho, Ricardo; Santana, Marco Aurélio (org.). São Paulo: Boitempo, 2003.

CASTRO, Nadya. 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, Claudio. e Castro, Nadya (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.

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.

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

FERREIRA, Laura Senna. *Reestruturação produtiva: mudanças e permanências no mundo do trabalho e empresarial da indústria conserveira na região de Pelotas-RS*. Florianópolis: Programa de Pós Graduação em Sociologia Política/UFSC, 2008. (Dissertação de mestrado).

GUIMARÃES, Nadya. *Caminhos cruzados*. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP. ED. 34, 2004.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: *Maquiavel, a política e o Estado Moderno*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1991.

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.

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.

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

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

MARX, Karl. A lei geral da acumulação capitalista. In: *O capital: crítica da economia política*: Livro I. Vol. 2. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1998.

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

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.

RUAS, Roberto 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, Leda; Leite, Márcia (org). SP: Editora Senac São Paulo, 2005.

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

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.

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

TOLEDO, Enrique. *La flexibilidad del trabajo en América Latina*. Revista Latino-americana de Estudos do trabalho, ano 3, n°5, 1997, pp.129-157.

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

ZERBIELLI, Jerusa. *Mudança no ambiente institucional do Agronegócio de pêssego na região de Pelotas a partir da formação do Mercosul*. Porto Alegre: URGs, 2005.