

# **Trabajo temporal de la experiencia de los trabajadores: las relaciones laborales en la industria alimentaria en el oeste de Paraná (Brasil), década de 1980.**

Rinaldo José Varussa.

Cita:

Rinaldo José Varussa (2011). *Trabajo temporal de la experiencia de los trabajadores: las relaciones laborales en la industria alimentaria en el oeste de Paraná (Brasil), década de 1980*. XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-071/589>

**Numero de la mesa:** 98

**Título de la mesa:** "Empresarios, trabajadores y relaciones laborales en América Latina durante el siglo XX."

**Apellido y nombre de las/os coordinadores/as:**

Angela Vergara (California State University Los Angeles) [avergar@calstatela.edu](mailto:avergar@calstatela.edu)

Daniel Dicosimo (IEHS-UNCPBA) [dicosimo@fch.unicen.edu.ar](mailto:dicosimo@fch.unicen.edu.ar); [daniel.dicosimo@speedy.com.ar](mailto:daniel.dicosimo@speedy.com.ar);

Silvia Simonassi (ISHIR-CESOR/UNR) [silviags@express.com.ar](mailto:silviags@express.com.ar)

**Título de la ponencia:** Trabajo temporal de la experiencia de los trabajadores: las relaciones laborales en la industria alimentaria en el oeste de Paraná (Brasil), década de 1980.

Apellido y nombre del autor: Rinaldo José Varussa

**Pertenencia institucional:** Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE-Brasil)

**Documento de identidad:** 8.936.972-1

**Correo electrónico:** [angri@certto.com.br](mailto:angri@certto.com.br)

**Autorización para publicar:** si, autorizo la publicacion.

## **Presentación**

Los años 1990 marcaron el comienzo de un neologismo para el modelo empresarial en la legislación brasileña en lo que se refiere a la reglamentación de las relaciones de trabajo en Brasil: la flexibilización laboral.

En síntesis, este concepto enmarcaba una perspectiva de acción que pretendía postergar, en la negociación entre patrón y empleado, los derechos adquiridos de los trabajadores. Es decir que la letra de la ley se tornó flexible a los intereses y necesidades inmediatos del capital, especialmente del sector industrial.

Sin embargo, pese a la evidencia de esta pauta, tornada bandera de lucha del empresariado brasileño, en el día a día de los trabajadores esta práctica no es nueva, pese a haber una supuesta garantía legal.

Este artículo pretende discutir, a partir de entrevistas orales y de un diálogo con la historiografía, una de las situaciones enfrentadas por trabajadores de industrias alimenticias en el oeste del Estado de Paraná (Brasil), durante los primeros años de la década de los 80.

A partir de las situaciones narradas por estos trabajadores, es posible identificar e interpretar los regímenes de trabajo que son bastante similares a los encontrados en los trabajadores rurales: contrataciones diarias y estacionales (de acuerdo a la demanda de las empresas), intermediadas por un representante (o "gato") que determina con los

obreros la jornada de trabajo y el salario, ambos desprovistos de un conjunto de derechos establecidos por la Legislación Laboral Brasileña.

A partir del análisis de esta situación, el objetivo es discutir y exponer, no sólo la perspectiva empresarial, que naturalmente enmarcó aquella pauta en el cuadro de la “modernización de las relaciones de trabajo” en Brasil, como también parte de la historiografía que trató los períodos posteriores como momentos centrales de la precarización de las condiciones laborales del proletariado urbano.

### **Dinámicas de formación de un mercado de trabajo**

Como palabra y más específicamente como sustantivo, el término flexibilización es una construcción reciente en el idioma portugués. En los diccionarios de lengua portuguesa que han sido consultados, hasta la edición 2006, no existía el vocablo bajo la forma mencionada.

Sin embargo, no han faltado “fuentes” o referencias, en el momento de su creación, que fundamenten a los lusohablantes el ejercicio de *flexibilidade*. Como sugiere el diccionario “Aurelio”: sea como verbo- por ejemplo “flectir” o “flexionar” (subyugar, doblar), “flexibilizar” (volver flexible o maleable)- sea como adjetivo- “flectil”, “flexo” o “flexível” (que se puede doblar, maleable, dúctil)-, sea como sustantivo – como es el caso de “flexão” (flexión, curvatura; estado de lo que es flexible)<sup>1</sup>.

De todas las palabras antes mencionadas, “flexibilidade” me parece aquella que contempla las diversas dimensiones de los embates que caracterizan el proceso que, más allá de la simple construcción conceptual, viene siendo vivido día a día por los trabajadores, especialmente en los objetivos anhelados en los proyectos empresariales: “cualidad de lo que es flexible, elasticidad, destreza, agilidad, facilidad de ser manejado, maleabilidad, aptitud para variadas aplicaciones, docilidad, blandura, complacencia”<sup>2</sup>.

Si bien el vocablo “flexibilização” es un neologismo, la explicación de este concepto sugiere que a partir de este mismo lugar de referencia -los embates en las relaciones de trabajo-, las prácticas descritas por los adjetivos mencionados, no pueden ser consideradas nuevas, a pesar de que el empleo de esta palabra intente ser circunscripta a la legislación laboral, o como quiso acentuar el empresariado, que usó el nuevo término como lema en el final de la década de los 80 como necesidad incondicional para el crecimiento económico del país, la modernización, la generación

---

<sup>1</sup> En Nuevo Diccionario Aurélio de la Lengua Portuguesa, 2009, p.787. Editorial Pioneira

<sup>2</sup> Idem, ibidem.

de empleos, etc. A no ser que consideremos nuevo algo que está presente desde hace aproximadamente 6 siglos, identificando dicha fecha con el proceso que tornó al capitalismo globalmente hegemónico en la forma de ser de las sociedades.

Dada la dificultad de que algo o alguien haya sido el inaugurador de estas prácticas que están muy lejos de haberse originado en los últimos 30 años, aunque sean delimitadas a una región, asentarlas aquí tiene la intención de posibilitar la relativización y problematización del uso del concepto, cuando éste busca datar algunas prácticas o servir como marco de un determinado período.

Enunciadas estas preliminares, me dirijo al contenido del presente, pero no sin antes apuntar otra cuestión de este artículo: ésta se fundamenta en un estudio inconcluso y basado en cuatro entrevistas.

Fue justamente la realización de una de estas entrevistas, cuando investigaba otra realidad de trabajo -la de los trabajadores agrarios en la región Oeste de Paraná-, lo que me puso en contacto con la situación que se relacionaba al lugar del ejercicio de trabajo y no propiamente a lo que se refiere al conjunto de relaciones enfrentadas por los trabajadores, aspecto que, inicialmente, me llamó la atención.

En esta entrevista, al solicitar a Doña Carmen Matos<sup>3</sup>, entonces empleada pública estatal, para que me contase sobre su trayectoria como trabajadora, puntualizando diversos momentos y situaciones vividas al margen de la legislación laboral –vale decir, todas hasta aquel momento, en el que fue empleada-, narró el siguiente recorrido de cambios de lugar de trabajo:

“Bueno, en los primeros tiempos vivíamos en la colonia, allá en Rio Grande do Sul, ¿no? Trabajábamos con mamá y papá en el campo ¿no?, siempre fue en el campo ¿no? Hasta los 21 años, que me casé. Después de casada, trabajamos 8 años en el campo. Sólo que de esos 8 años, yo no tengo ningún comprobante de nada, de ventas sobre la producción y todas esas cosas... plantamos soja y maíz y esas cosas. Después de ahí, vinimos para Rondon y acá el primer trabajo fue... encontré trabajo en las casas, lavando ropa. Después de eso me pongo un poco mal por trabajar en las casas de familia. Entonces una mujer me invitó a trabajar en el campo. Creo que trabajé unos 5 o 6 años en el campo. Hasta que entré a trabajar con el carnet del trabajador [en Brasil al trabajador legalmente inscripto,

---

<sup>3</sup>Nombre ficticio, así como los demás usados para los entrevistados.

se le entrega un documento que se llama “carteira assinada” aquí traducido como “carnet del trabajador”].<sup>4</sup>

Los acentos y referencias de esta trayectoria ocupacional se refuerzan, especialmente, en relación a las posibilidades de ingresar en el mercado formal de trabajo, ya sea por el período de tiempo en el que no tiene “comprobante de nada” o por lo implica estar en blanco, lo que configura en Brasil la reglamentación del trabajo y hacer efectiva la percepción de un conjunto de derechos. Esta descripción, es reforzada en la narrativa de la trabajadora, por medio del énfasis en la duración de los vínculos con que ella enumera los diferentes lugares por los que pasó, buscando y legitimando su precisión en el registro documental que la regularización laboral le posibilita:

“Ahí con el carnet me fui a trabajar aquella época al Pequeño Príncipe [escuela municipal de educación infantil]. Trabajé allá 1 (un) año y 3 (tres) meses, creo, tengo que ver en mi carnet. No me acuerdo bien justo, pero me parece que fue 1 (un) año y 3 (meses). Entonces ahí me dijeron que el Pequeño Príncipe iba a cerrar, ¿no? Ahí me fui y me anoté en Copagril, en Copagril trabajé 3 (tres) años y pico (...). Enseguida que me fui de Copagril, entré en Eron Domingues, trabajé una semana, dos, tres, y así por día, estaba atrás del trabajo, ¿cierto? Entonces Ilmar [el director de la escuela] me dijo así: “ Mirá... traé tu carnet mañana que te vamo’ a anotar”. Entonce ahí empecé a trabajar allá desde el noventa y dos. Ya hace dieciocho años que trabajo allá.”<sup>5</sup>

Comparando esta historia con la de las demás entrevistas, las diferencias observadas serían apenas las relacionadas con el estado de origen y con la condición inicial, ya que doña Carmen fue la única que provenía de una familia de pequeños propietarios antes de mudarse a Marechal Cândido Rondon, a principios de la década de 1980. Las demás entrevistadas, ya cargaban de familia la condición de ser trabajadores rurales temporarios, aunque en diversas ocupaciones, tales como empleada doméstica y trabajador temporario en la agricultura.

De esta historia de trabajo compartida con muchos obreros de Brasil, se resaltó, sin embargo, una diferencia, en lo relacionado a la particularidad del lugar de trabajo:

“Y fueron varios años así, varios años así, trabajé en negro [sin carnet del trabajador] en el campo. Ahí estuve hasta que entré en el frigorífico, trabajé en Lorenz [industria alimenticia], ahí trabajé también, pero siempre era así por día,

---

<sup>4</sup> Entrevista con Carmen Matos por Rinaldo José Varussa, el 2 de mayo de 2010.

<sup>5</sup> Idem, ibidem.

¿no? Allá en el frigorífico, allá trabajábamos mucho con el choclo y la arveja. En las épocas del choclo y la arveja, cosechábamos arveja por unos meses. Y dentro del frigorífico trabajábamos con los pepinos en conserva.”<sup>6</sup>

Quiero resaltar, sin embargo, que la particularidad no está necesariamente en la no regularización de la empleada, ya que el “trabajo en negro”, es una situación común en Brasil en este sector de la producción: aunque en menor proporción que en otros sectores<sup>7</sup>, basta considerar el caso de la ciudad de San Pablo, el mayor centro industrial del país, que posee el 10,4% de sus empleados sin regularización laboral en dicho sector (GUERRA et alli, 2004: 198).

La particularidad, en este caso, se caracterizaría por el conjunto de aspectos que componían la dinámica de trabajo.

Primeramente, destacaría que el trabajo rural sin regularizar, era legal hasta la Constitución de 1988, la cual estableció la isonomía entre estos trabajadores, los empleados domésticos y los demás trabajadores, garantizándoles los derechos de vacaciones, aguinaldo, descanso semanal remunerado, jornada de trabajo de 44 horas semanales y el pago de horas extras. Por lo tanto, en general y bajo la formalidad de la ley, podría no ser considerado informal o ilegal. Así, Doña Carmen incurrió en un anacronismo al clasificar su condición en aquel momento de “trabajo en negro”...

Como apunta parte de la historiografía, el propio crecimiento del empleo en el sector agropecuario bajo esta forma de relación de trabajo, sería el resultado de esta posibilidad legal. Esto se debe a que con la promulgación del Estatuto del Trabajador Rural, de 1963, y de la ley 5883, de 1973, que anuló el Estatuto, la regularización de los trabajadores rurales representaba una serie de cargas para los propietarios, que podrían ser evitados con el trabajo temporario y estacional (SILVA, 1998; CARMO, 2006). Como apunta María Aparecida M. Silva, “esas leyes no sólo reglamentaron la exclusión sino que legitimaron el trabajo informal” (SILVA, 1998, p. 66-67).

Teniendo esto en cuenta, el trabajo temporal rural sólo era ilegal o informal, en aquel momento, cuando era realizado en actividades diferentes a la agricultura, como se verifica en el caso relatado por Doña Carmen. Forma de trabajo ilegal que envolvía un gran contingente de trabajadores, según se puede considerar en el relato: en el caso del

---

<sup>6</sup> Idem, ibidem.

<sup>7</sup> Em comparación con la industria, el caso extremo es el de la agricultura, que a principios de los 80, tenía sólo el 34,5% de los trabajadores anotados. Después se encontraban los sectores de servicios (66,4%) y comercio (76,6). In GUERRA et alli (2004: 198).

frigorífico citado, de aproximadamente 160 empleados registrados, eran contratados “más de cuarenta, unas treinta cuarenta personas...”<sup>8</sup>. Es decir que, el contingente de trabajadores era reforzado con aproximadamente un 25% de trabajadores en situación ilegal.

Los motivos empresariales para usar este método son captados de la narración de los trabajadores: “era sólo en la época de la arveja [la realización de este trabajo]... (...) siempre era en el mes de agosto... agosto... mes de agosto a septiembre...”. Es decir que era una producción con demanda estacional, restringida a la cosecha, en el caso narrado, de la arveja.

Este caso, se refiere específicamente al Frigorífico administrado en esa época, por los grupos Swift Armour y Bordon<sup>9</sup>. El empleo de trabajadores contratados, completaba el cuadro de los efectivos, siendo que para éstos también se establecía una “condición especial”, como relata el Sr. José Cardoso:

“Era hora extra [el trabajo con arvejas], o sea, nosotros las llamábamos horas extras, pero la verdad no era, ¿no? Sí... porque ahí tenía, tenía un valor para quien trabajaba allá, ¿no? El valor del salario para quien trabajaba allá, era dividido por hora y nos pagaban por hora... pero no entraba como hora extra (...) y trabajábamos allá hasta la hora que sea, esa hora era pagada aparte, pero no figuraba ni en el recibo de sueldo ni figuraba.”<sup>10</sup>

Así, además de la explotación del trabajo temporario sin regularización, el Frigorífico también establecía con los empleados regulares, situaciones irregulares. En el caso relatado, por medio del pago “aparte” de horas extras. Esto significaba una reducción en el valor de la hora, ya que no se adicionaban sobre éstas otros pagos, como el adicional del 50% prescripto por la legislación laboral (art. 59 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo CLT<sup>11</sup>) y el incumplimiento al límite de 2 horas extras por día, como será visto más adelante.

En este sentido, un conjunto de elementos constituía la legitimación de esta situación entre los trabajadores y la empresa.

---

<sup>8</sup> Entrevista con el sr. José Cardoso por Rinaldo José Varussa, el 18 de enero de 2011.

<sup>9</sup> El frigorífico en cuestión había sido fundado en 1969, por un grupo de empresarios locales, denominándose FRIRONDON (Frigorífico Marechal Cândido Rondon). Después de 1977, este frigorífico pasaría por 3 controles administrativos diferentes: el del grupo Frimesa/Ruaro (en los años 1977 e 1978), el de los grupos Swift Armour y Bordon (de 1978 a 1988) y del grupo Ceval (de 1989 a 1996). Ver al respecto, SEIBERT, 2009.

<sup>10</sup> Entrevista con o Sr. José Cardoso por Rinaldo José Varussa, el 18 de enero de 2011.

<sup>11</sup> Conjunto de leyes laborales promulgada a través del Decreto-Ley n° 5.452, de [1 de mayo](#) de [1943](#), durante el gobierno dictatorial de Getúlio Vargas.

En el caso de los trabajadores inscriptos, esa situación era conseguida, en parte, por el desvío de funciones: los trabajadores contratados para desempeñarse en el frigorífico en operaciones ligadas a la producción de carne congelada de porcinos en una jornada adicional, extraordinaria y eventual, asumían otras funciones en otras secciones de la empresa, como parece definir el relato a continuación:

“porque nosotros trabajábamos dentro de la empresa, porque la matanza tenía que salir, la carneada tenía que salir. Nosotros hacíamos el carneo. En el carneo, el que quería venir para trabajar ahí, y venía, solamente se cambiaba de ropa y venía (...) Ahí había una ollas con... con, con agua, y nosotros mismos cocinábamos ¿no? Entonces precocinábamos la carne, después era congelada y la mandaban para allá... para embalarla”.

Este desplazamiento de espacio y función, realizados luego de la jornada regular de trabajo en este caso en la matanza de porcinos, parece ser el elemento de evaluación con el que lida el trabajador en el momento de obtener una diferencia en el sueldo que la empresa ofrece, así como también su compromiso con el trabajo extra, expresado en los dichos de que allí estaba “ el que quería venía a trabajar ahí” o de manera más enfática, afirmando que: “nosotros veníamos siempre por voluntad propia, nosotros lo que queríamos ¿era trabajar! ”.<sup>12</sup>

Sin embargo, este “ejercicio de libre arbitrio” se establecía a partir de otras valoraciones, en relación a las cuales el conjunto de realidades vividas por los trabajadores se imponía:

“Trabajábamos porque necesitábamos... había muchos... muchos de nosotros que trabajábamos ahí, que salía del carneo... terminaba el carneo, terminaba, ¿no? Y venía a trabajar ahí, hacía unas 4 o 5 horas ahí... con la arveja... Y eso ayudaba mucho a fin de mes ¿no?, ... (...) porque yo necesitaba trabajar, ¿necesitaba trabajar! Yo no tenía nada, venía sin nada, pocas cosa... pocas cosa, entonces tenía que trabajar”.

Además, las doctrinas de la empresa se evidenciaban en la constitución de las condiciones de trabajo, que tornaban las horas extras como necesarias: pocas personas ¿no? Había pocos obreros, entonces trabajábamos... con pocos obreros y muchas horas, y se hacían bastantes horas”.

---

<sup>12</sup>Idem, ibidem.

Al mismo tiempo, aquella “ayuda” que proporcionaba el trabajo extra en la producción de arveja, cobraba su precio y parecía revertir aquel cuadro beneficioso y de “libre arbitrio”:

“Había bastante hora extra. Hacíamos bastante hora extra... y... generalmente, yo era unos de los que hacía más hora extra, porque yo... entonces... yo era el que siempre hacía más, era el primero en llegar y el último en irme. Hubo una vez que... que estaba en la arveja... la cosecha de la arveja acá también, hubo una vez que entré el mes entero, yo salía, por ejemplo, dos y media de la madrugada y cuatro y media entraba de nuevo. Salía dos y media y entraba cuatro y media. Yo llegaba a casa me tiraba arriba de la cama y pensaba ¡no vuelvo más! Y... y si me despierto, vuelvo, pero así no. Ahí en un rato me despertaba, agarraba el bolso y volvía de nuevo...”

Curiosamente esta situación narrada por el Sr. José Cardoso, la jornada extenuante que asumía, con una carga horaria que llegaba a aproximadamente unas 20 horas de trabajo y, que además estaba compuesta por otra irregularidad (la superación del límite de 2 horas extras diarias impuesta por la CLT), era viabilizada por su situación de empleado formal, ya que era a partir de este vínculo que se firmaba el otro de las horas extras irregulares.

La jornada compuesta por el trabajo con arvejas constituía además, una jerarquía entre los trabajadores, al parecer, con una ventaja de los efectivos sobre los temporarios:

“cuando nosotros llegábamos, ahí nos hacíamos cargo de la parte más importante, porque entre desgranar... desgranar y lavar el grano... eso llevaba, robaba bastante tiempo, y el cocinado era mucho más rápido... entonces el cocinado generalmente hecho por el personal de SWIFT. Inclusive, ellos sacaban a las personas de allá [de la producción del frigorífico], y si no había personas allá adentro [efectivo] que daban para venir a hacer todo el trabajo, ellos sacaban a unos para venir a cuidar, para venir a cuidar. Entonces, cuando los contratados salían de allí, entraban los de allá adentro...”

Esta distribución entre efectivos y temporarios, era parte de un conjunto más amplio de participaciones y operaciones que incluía desde los agricultores de la región, responsables por la plantación, hasta la conclusión del proceso, con el enlatado en conserva de la arveja, lo cual sucedía en otra planta de Swift Armour, en Rio de Janeiro, como narra el Sr. José Cardoso:

“ella [la empresa] plantaba daba el... incentivaba al productor a plantar. El productor plantaba, cosechaba, y se lo dejaba para ella [la empresa]. Ella trillaba, lo dejaba, cosechaba en la... en la... granja y lo traía. El productor sólo cortaba, ¿cierto?! Y lo traía. Nosotros pasábamos la trilladora para trillar, ahí, pelada y precocida, ¿no? (...) allá [en la planta de Río de Janeiro] ellos iban a clasificar el grano, que no era clasificado aquí, era una tamizadora, así por lo que sé para clasificar el grano, y de ahí hacer el resto, preparar los productos que había que preparar, el cocido perfecto que se necesitaba para eso, para embalar...”.

En la perspectiva de la empresa, esta producción asumía un carácter de experimento, como se desprende de lo dicho por un antiguo gerente:

“Swift hizo el carneo de porcinos, corte de porcinos y todas las actividades relacionadas a la producción de grasa refinada, salados y en fin, salados, e hicimos algunas experiencias con la plantación de arveja en conserva y de maíz (...) nosotros llegábamos a sembrar 70 hectáreas de arveja”.

Estas experiencias se fundamentaron, en parte, a una mejor productividad que se obtenía de la arveja en la región, comparada a otras zonas en donde la empresa desarrollaba el cultivo:

“Lo de la arveja fue así, Swift plantaba aquí en Rosario do Sul, la semilla que se importaba de Estados Unidos y se obtenía una productividad de más o menos mil doscientos kilos por hectárea, en la primer experiencia que hicimos en Rondon en la huerta municipal, media hectárea dio más de 4 mil kilos”.

Según parece, en esta condición de experiencia, también entraban los trabajadores, extendiendo aún más estas irregularidades, ya que eran “convocados los empleados, las mujeres, los hijos”, para trabajar de manera improvisada “en la parte de atrás del frigorífico, en la... había un área de... una tienda de embarque en la escalera cubierta ahí nosotros la llenábamos de arveja”.

El carácter de experiencia, sin embargo, no se extendía en la forma en cómo eran contratados los trabajadores temporarios, cuando predominaba la producción estacional, ya que tal práctica parecía ser una “tradicción” de más de una década en la empresa:

“Armour, digamos que contrataba por cosecha. Nosotros, que éramos de la parte administrativa, (...) siempre teníamos trabajo, hacíamos los balances parciales, balances y todo eso. Un grupo se quedaba en el taller mecánico para hacer el mantenimiento. Sólo quedaban allá 150 personas. En 1972, por ejemplo, tuvimos 4000 operarios en la

cosecha, llegábamos a 4000 en la cosecha. Pero ese personal cuando terminaba la cosecha se iba para su casa.”<sup>13</sup>

En la construcción de esta experiencia y en lo que se refiere al compromiso de los trabajadores, en que, a pesar de haber un alineamiento entre los motivos entre los trabajadores estables de la empresa y los de los temporarios en lo referente a la búsqueda de la supervivencia, las condiciones y elementos que informan esta búsqueda son diferentes.

El principio, pudiese la posibilidad de ser apuntado las forma de trabajo normalmente vividas por estos trabajadores, cuando actuaban en la agricultura (lambranza), así como a seguir en suyas narración;

“És... ir del camioneta, partirse muy temprano de mañana, para llegar en la roza las 7 (siete) y media, ahí siete (7) y media nosotros estaban en la roza, no? Trabajava hasta en medio día, después, llevarse una merienda, comia helado, en La roza. Las veces, nosotros ponerse en acuerdo entre las mujeres, llevarse un arroz, llevarse una carne, hacia una comida, Allá en La roza, mismo, no? Entonces las personas quedar los trabajadores estables (bóias frias) porqué no regresava para residencia, no? La persona era pago por dia. Por dia. La valorición era fijo estable por dia. Ellos vinieron a buscar las persona de mañana. Y ahí a persona trabajava tipo... Para plañir limpiar, quiebra de maíz (mijo)...Una vez, no podría recolectar con...siega, no? Aquel tiempo, ellos ya había siega, alli.Pero las peores partes la persona habían qué hacer con la azada y... quiebra de maíz, no? Y plañir, más plañir, entonces mucho inço. Aquel tiempo, ellos no pasava mucho veneno, casi ningún más trabaja con una azada para plañir.

Las condiciones de transporte, alimentación, la jornada de trabajo, la ejecución de servicio complementario en lá mecanización y en las peores condiciones, narradas encima, quizás, reconsiderar o trabajo con los guisantes excepto desgastante, pero, no sin arregar dimensiones desfavorables para estos trabajadores, el punto de referencia para la busca de mejores condiciones, identificado con el trabajo formal:

“Llá nosotros había um expediente ruin de las 2 las once de la noche, yo tenía hijos pequeños aquel tiempo, pero había que trabajar para tener, no?

---

<sup>13</sup> Entrevista con Roberto Alzáiber por Paulo José Koling, en el 2007.

Que el tiempo, yo no recuerdo cómo fue que ganamos al mes. Fue una tal de Ilce que conducían nosotros hasta el servicio, no? En la vuelta nosotros volvermos del autobús, también, no? Lo fue caminando, hasta que un día penséis, no? Me voy detrás de trabajar con el carnet del trabajador [en Brasil al trabajador legalmente inscripto, se le entrega un documento que se llama “carteira assinada” aquí traducido como “carnet del trabajador”].

Esta evaluación de D.Carmem sugiere que no fue en local y las condiciones de trabajo que se encuentran en agricultura, específicamente, que el informe da necesidad de investigar lo amparo da legislación, en la lucha contra explotación experimental, ya que aquella situación desfavorable fue vivida indistintamente por ella tanto en agricultura cuanto en la industria. Sin duda, en su lectura de esta experiencia de trabajo en lo frigorífico (nevera) un contrapunto constante con el argumento corriente de clase dominante que en la relación en industrialización y modernización de la sociedad. En otras palabras, y por obvio, para los trabajadores, a prevalencia los dictámenes de producción sobre las condiciones de vida y de trabajo son para más allá de forma y local de producción (agricultura o la industria).

En cuanto al caso de los trabajadores temporales tratados en este texto ser posible algunas consideraciones acerca de la “flexibilización”.

El proceso empresarial de producción de guisante en conserva en frigorífico (nevera) en Swift-Armour em Marechal Cândido Rondon hacer-se en relación a un conjunto de otras dinámicas donde el régimen de trabajo expuestos acá si presentarse com una forma de afrontar, para el empresario, “la incertidumbre de un ambiente de transformación ” (SALERNO, 1995:62), propulsor de la búsqueda por flexibilización por aquel grupo.

Algunos de los elementos que componen estas “incertidumbres”== otros dicen, “el negocio de riesgo”- si relacionaron a implantación de una cultura de invierno ( la guisante), una región donde otros cultivos se habían firmado, caso específico del trigo y el maíz, en este último caso, dentro de la denominada cosecha (“safrinha”) que comienza en la transición del verano al otoño, en Brasil ocurre, que tiene lugar entre finales de febrero y finales de marzo.

Además eso en un sistema de rotación de culturas, necesarias el establecimiento de algunas garantías fitosanitarias, la guisante, sendo una leguminosa, inviabilizava la siembra de soja en zafra primavera-verano (la más productiva), a cual es, normalmente,

más rentable y con un mercado estructurada, abarcando este a suya destinación con ración para la producción animal, materia prima lo frigorífico(nevera) así como el maíz. Así, la implementación que aquél producción en la región fue para más allá de arregimentación de mano de obra, que pasa, por ejemplo, convencimiento de agricultores en adoptar otra cultura.

Este sentido, la adopción de trabajadores temporario y sub remuneración da hora extra al empleados fijo, si la configuración no por esas reducción em las cuenta que, o para empresariado, “la flexibilidad de un sistema puede sir definido con su habilidad para dedicarse com las incertidumbre de un ambiente en alteración, si la incertidumbre do elemento llave en lo concepto: sin ella, la flexibilidad dejaria de sir una cuestión” (SALERNO, 1995:58).

En la experiencia los trabajadores, por su vez, este expediente del régimen de trabajo lle desplazar la incertidumbre do ensayo. Al fin, flexible y “flexibilizado” eran ellos.

### **Referência bibliográfica**

- GUERRA, A.L. et alli. “Impactos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho”. in POCHAMANN, M. (org). *Reestruturação produtiva: perspectivas de desenvolvimentos local com inclusão*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- CARMO, Maria Andréa Angelotti. *Lavradores de sonhos*. Saberes e (dês)caminhos de trabalhadores volantes – 1980 – 2000. São Paulo: EDUC, 2006.
- SALERNO, Mário Sérgio. “Flexibilidade e organização produtiva”. in GUIMARÃES, N.A. (org.) *A Máquina e o equilibrista*. Inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- SEIBERT, Carlos Alberto. “O Frigorífico Marechal Cândido Rondon (FRIRONDON) e a formação do espaço urbano-industrial de 1963 a 1978.” in SILVA, C.L. et alli (org.). *Estado e poder: abordagens e perspectivas*. Cascavel: EDUNIOESTE, 2009.
- SILVA, Maria Aparecida de Moraes. *Errantes do fim do século*. São Paulo: Ed.UNESP, 1998.
- Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. Curitiba: Editora Positivo, 2009.