ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - ENANGRAD Pleno

LÓGICAS INSTITUCIONAIS NAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHADORES ASSALARIADOS RURAIS E SINDICATO NO PAMPA GAÚCHO

Resumo

Este estudo analisa como diferentes lógicas institucionais se manifestam e interagem nas relações entre trabalhadores assalariados rurais e seu sindicato no Pampa Gaúcho, com foco nos peões campeiros da pecuária bovina de corte de Sant'Ana do Livramento (RS). Fundamentado na perspectiva das Lógicas Institucionais, o estudo adota abordagem qualitativa e interpretativa, utilizando 18 entrevistas semiestruturadas analisadas por meio de análise temática. Os resultados evidenciam a coexistência de múltiplas racionalidades que orientam as práticas e percepções dos trabalhadores. A lógica do Estado predomina ao estruturar expectativas relacionadas à garantia de direitos e à fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista. Em paralelo, observa-se a expansão da lógica de Mercado, expressa na individualização das negociações, na intensificação do trabalho e na valorização da eficiência econômica. A lógica da Família/Comunidade permanece relevante ao sustentar relações baseadas em confiança, reciprocidade e acordos informais, influenciando a resolução de conflitos e a percepção sobre direitos. Em contraste, a lógica Democrática apresenta baixa capacidade de mobilização coletiva, refletida no reduzido conhecimento sobre o papel do sindicato e na predominância de estratégias individuais de negociação. A lógica da Religião/Ciência mostrou influência residual. Conclui-se que as relações entre peões campeiros e sindicato configuram um campo institucional híbrido, marcado pela coexistência e tensão entre diferentes lógicas, que moldam as formas de regulação do trabalho e os limites da representação sindical no contexto rural.

Palavras-chave: Lógicas Institucionais; peões campeiros; sindicatos rurais; relações de trabalho; Pampa Gaúcho.

Abstract

This study examines how Institutional Logics shape the relationships between rural wage workers and their labor union in the Pampa region of southern Brazil, focusing on peões campeiros (traditional cattle ranch workers) employed in the beef cattle industry of Sant'Ana do Livramento, Rio Grande do Sul. The study aims to understand how different institutional logics emerge and interact in workers' perceptions and labor relations within this rural context. Grounded in the Institutional Logics perspective, the research adopts a qualitative, interpretive design based on 18 semi-structured interviews analyzed through Thematic Analysis. The findings reveal the coexistence of multiple institutional logics that guide workers' practices and interpretations. The State Logic predominates by shaping expectations regarding labor rights and legal enforcement, while the Market Logic is reflected in individualized bargaining, work

intensification, and the pursuit of economic efficiency. The Family/Community Logic remains influential by sustaining trust-based relationships, reciprocity, and informal agreements, whereas the Democratic Logic shows limited capacity to promote collective mobilization because of workers' limited knowledge of the union's role and the predominance of individual negotiation strategies. The Religion/Science Logic exerts only marginal influence. The study concludes that labor relations constitute a hybrid institutional field characterized by the coexistence and tension of multiple institutional logics. These findings advance the Institutional Logics literature by demonstrating how formal and informal institutions jointly shape labor regulation and union representation in rural employment settings.

Keywords: Institutional Logics; peões campeiros; rural labor unions; labor relations; Pampa region.

1. Introdução

O trabalho assalariado rural apresenta características distintas do trabalho urbano em razão de sua organização produtiva e de seu contexto social e cultural. Na pecuária bovina, o peão campeiro mantém relação direta com a terra e com os animais, desempenhando atividades como manejo do rebanho e doma de cavalos. Para muitos trabalhadores, essa ocupação é mais que fonte de renda, sendo um elemento central de sua identidade e modo de vida (Leal, 2021).

As condições de trabalho diferem das encontradas em ambientes urbanos, sendo marcadas por isolamento geográfico, longos períodos de permanência nas propriedades, acesso limitado a serviços e transporte, jornadas extensas, baixa remuneração e exposição a riscos físicos, biológicos, químicos e psicossociais (Leal, 2021; Souza; Oliveira, 2025). Esse contexto dificulta a construção de vínculos coletivos e reduz a aproximação com as entidades sindicais (Carbonai, 2022). Quando conhecem o sindicato, muitos trabalhadores o associam principalmente aos serviços de saúde, sem compreender plenamente sua função de representação coletiva. Além disso, o distanciamento é reforçado por estratégias patronais de controle e pela dupla representação sindical de agricultores familiares e assalariados rurais, que enfraquece o reconhecimento dessas entidades como representantes específicos dos trabalhadores assalariados (Picolotto, 2018; Carbonai, 2022).

As relações entre trabalhadores rurais e sindicatos são influenciadas por fatores legais, econômicos, sociais e culturais, que moldam a percepção sobre direitos e a participação na ação coletiva (Carbonai, 2022). Embora a perspectiva institucional venha sendo aplicada ao estudo do meio rural, ainda são escassas as pesquisas que analisam essas relações sob a ótica das Lógicas Institucionais. Essa abordagem contribui para compreender como diferentes sistemas de valores, normas e significados coexistem, se complementam e entram em tensão na orientação das práticas sociais (Friedland; Alford, 1991; Thornton; Ocasio, 2008).

Diante dessa lacuna, este estudo analisa como diferentes lógicas institucionais se manifestam e interagem nas relações entre trabalhadores assalariados rurais e seu sindicato no Pampa Gaúcho. Ao ampliar a aplicação da perspectiva das Lógicas Institucionais ao trabalho assalariado rural, demonstra como racionalidades distintas estruturam as relações entre peões campeiros e sindicato. Como limitações, o estudo restringe-se ao município de Sant'Ana do Livramento (RS) e à perspectiva dos trabalhadores. Ainda assim, evidencia como a articulação entre lógicas institucionais produz um campo híbrido, no qual mecanismos formais e informais coexistem e regulam as relações de trabalho rural.

Este artigo está organizado da seguinte forma: a primeira seção apresenta a introdução; a segunda discute o referencial teórico; a terceira descreve os procedimentos metodológicos; a quarta apresenta e discute os resultados; e a última reúne as conclusões, as limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

2. Fundamentação Teórica

A perspectiva das Lógicas Institucionais, desenvolvida no institucionalismo sociológico, explica como valores, normas, crenças e práticas socialmente compartilhadas moldam o comportamento de indivíduos e organizações. Nessa abordagem, as decisões decorrem dos sistemas de significados que orientam a interpretação da realidade e a ação dos atores em seus contextos sociais (Friedland; Alford, 1991; Thornton; Ocasio, 1999; Thornton; Ocasio; Lounsbury, 2012).

As lógicas institucionais constituem referenciais que orientam interpretações, prioridades e práticas organizacionais. É possível a existência simultânea de múltiplas lógicas em um mesmo campo organizacional, entendido como o conjunto de atores e organizações interdependentes que compartilham um ambiente de atuação (Scott, 2004). Essa pluralidade de lógicas amplia as possibilidades de ação, mas também produz tensões quando diferentes lógicas orientam um mesmo problema, levando organizações e indivíduos a negociar prioridades ou combinar referências institucionais em arranjos híbridos (Lounsbury, 2008; Marquis; Lounsbury, 2007; Reay; Hinings, 2009; Greenwood et al., 2011; Goodrick; Reay, 2011).

Neste estudo, adotam-se as cinco ordens institucionais propostas por Friedland e Alford (1991): Estado, Mercado, Democracia, Família/Comunidade e Religião/Ciência. No contexto das relações de trabalho rurais do Pampa, a lógica do Estado manifesta-se por meio da legislação trabalhista, da fiscalização e das políticas públicas; a do Mercado privilegia eficiência, produtividade e competitividade; a da Democracia orienta a representação coletiva, a negociação sindical e a participação dos trabalhadores; a da Família/Comunidade enfatiza confiança, reciprocidade, vínculos pessoais e acordos informais; e a da Religião/Ciência expressa princípios morais, crenças e valores éticos que orientam as relações sociais (Friedland; Alford, 1991; Thornton; Ocasio; Lounsbury, 2012). O Quadro 1 sintetiza essas lógicas e suas manifestações nas relações de trabalho rurais.

Quadro 1 – Lógicas Institucionais e manifestações no contexto das relações de trabalho rurais

Lógica institucional	Princípio central	Como pode se manifestar nas relações de trabalho rurais
Estado	Cumprimento de leis, normas e políticas públicas.	Defesa dos direitos previstos na legislação, fiscalização das condições de trabalho e aplicação de convenções coletivas.
Mercado	Eficiência econômica, produtividade e competitividade.	Busca por redução de custos, aumento da produtividade, flexibilização das relações de trabalho e negociação individual.
Democracia	Participação coletiva e representação dos interesses comuns.	Atuação sindical, negociação coletiva, mobilização dos trabalhadores e defesa de direitos por meio da ação coletiva.
Família/ Comunidade	Confiança, reciprocidade e relações pessoais.	Predomínio de acordos informais, proximidade entre empregadores e trabalhadores e valorização de vínculos pessoais.
Religião/ Ciência	Valores morais, ética e crenças compartilhadas.	Orientação das atitudes por princípios de honestidade, solidariedade, respeito e dever moral.

Fonte: elaborado pelos autores com base em Friedland e Alford (1991); Thornton e Ocasio (1999) e Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012).

A predominância dessas lógicas varia conforme o contexto. Em determinadas situações, uma lógica pode sobrepor-se às demais; em outras, diferentes lógicas coexistem ou se articulam, configurando práticas híbridas (Greenwood; Suddaby, 2006; Haveman; Rao, 1997). Com base nessa perspectiva, este estudo utiliza as lógicas institucionais como ferramenta analítica para compreender como trabalhadores assalariados rurais e sindicatos constroem suas práticas, percepções e estratégias de atuação no Pampa Gaúcho, identificando as lógicas predominantes, suas interações e as tensões ou complementaridades que emergem nesse contexto.

3. Metodologia

Este estudo adota abordagem qualitativa de caráter interpretativo, com trabalho de campo realizado entre janeiro e abril de 2025 em Sant'Ana do Livramento, no Pampa gaúcho. Foram realizadas 18 entrevistas semiestruturadas com peões campeiros que possuíam, no mínimo, dois anos de experiência na atividade, selecionados por amostragem em bola de neve (Vinuto, 2014). Os participantes tinham entre 32 e 79 anos (média de 49 anos). A escolaridade variou entre analfabetismo e ensino primário incompleto, sendo que apenas três entrevistados, todos com menos de 40 anos, concluíram o ensino médio ou técnico. Apenas duas participantes eram mulheres.

A pesquisa observou os princípios éticos aplicáveis às Ciências Sociais, assegurando consentimento voluntário, anonimato, confidencialidade e direito de desistência. As entrevistas ocorreram fora do ambiente de trabalho e sem conhecimento dos empregadores, favorecendo relatos livres sobre condições de trabalho, direitos trabalhistas, relações com empregadores, experiências sindicais e formas de ação coletiva. Todas as entrevistas foram gravadas, transcritas integralmente e submetidas à análise temática (Braun & Clarke, 2006),

compreendendo familiarização com os dados, codificação inicial e construção de temas interpretados à luz da Teoria das Lógicas Institucionais. A comparação sistemática das narrativas permitiu identificar padrões recorrentes e significados compartilhados entre trabalhadores com trajetórias distintas. Nas citações apresentadas na seção de resultados, realizaram-se pequenos recortes para melhorar a fluidez da leitura, preservando o sentido original das falas. A análise das lógicas institucionais foi construída exclusivamente a partir das narrativas dos trabalhadores assalariados rurais.

4. Análise e Discussão dos Resultados

A análise das relações entre os trabalhadores assalariados rurais de Sant'Ana do Livramento e seu sindicato evidenciou a coexistência de múltiplas lógicas institucionais em interação. Predominam as lógicas do Estado, da Família/Comunidade e do Mercado, seguidas, em menor intensidade, pela lógica da Democracia e, de forma marginal, pela lógica da Religião/Ciência. Cada uma dessas lógicas é discutida separadamente nas seções seguintes.

4.1 A Predominância da Lógica do Estado

As entrevistas evidenciam que os peões campeiros compreendem a proteção de seus direitos predominantemente, pela lógica do Estado, associando sua efetivação à legislação trabalhista e à atuação fiscalizatória dos órgãos públicos. Embora reconheçam a existência do sindicato, sua legitimidade é associada a sua aptidão para assegurar o cumprimento das normas legais e acionar mecanismos formais de controle, e só depois pela sua capacidade de representação coletiva. Esse padrão evidencia a predominância da lógica do Estado (Thornton; Ocasio; Lounsbury, 2012), ao projetar sobre o sindicato expectativas típicas dessa lógica, como fiscalização e coerção.

A trajetória relatada por Flori ilustra como a institucionalização dos direitos trabalhistas transformou a experiência de rabalho no campo por meio da formalização do vínculo empregatício:

> hoje em dia, você sabe que para quem trabalha no campo, eu acho bom. A época mudou, mas mudou para melhor, né? O pessoal já não tem muitas horas para trabalhar, tem todos os direitos, tem direito a férias, né? Eu não tive, na época, quando eu comecei, eu não tive férias. Até os 37 anos, eu nunca tive férias, né? Nem de boca, nem acerto. Depois, sim, depois de ter a carteira assinada, eu peguei o direito da férias (Flori, 2025).

O relato atribui os avanços percebidos à institucionalização das garantias legais, cuja efetividade é associada à capacidade coercitiva do Estado, e não à adesão voluntária dos empregadores. Essa interpretação é reforçada por Nery:

> Ali era a única estância que assinava carteira, por causa disso a gente ficava lá. Ele era o único que assinava, porque o restante não tinha carteira... Ele foi assinar carteira agora, aqui na estância, depois da multa... Teve uma denúncia aí, todo mundo se assustou, dai ele começou a cuidar (Nery, 2025).

A conformidade normativa é dada como resposta ao risco de sanções, indicando que a lógica do Estado se manifesta por mecanismos coercitivos capazes de alterar práticas organizacionais. O mesmo padrão aparece no depoimento de Sózia, que associa as melhorias nas condições de trabalho à fiscalização:

> teve fiscalização na fazenda já foi o MTE, o Ministério Público já foi (...) Eu acho que com as fiscalizações melhorou (...) depois bater na fiscalização ajudou bastante, né? O negócio da luz, de cada um ter um quarto pra descansar (Sózia, 2025).

As mudanças são atribuídas prioritariamente à atuação estatal, relegando a segundo plano tanto a iniciativa patronal quanto a ação sindical.

A avaliação do sindicato também é mediada pela lógica estatal. Os entrevistados expressam frustração quando a entidade não exerce funções associadas à fiscalização e à punição. Honório sintetiza essa expectativa: “Por isso eu te digo, o peão de campo é desvalorizado. Porque o sindicato não apoia, né? Porque isso, pra mim, teria que ter uma fiscalização na existência dele. Teria que ter uma pessoa pra andar nas fazendas” (Honório, 2025).

Nessa perspectiva, a legitimidade sindical decorre da capacidade de atuar como extensão do aparato regulatório, e não como espaço de negociação coletiva.

A mesma expectativa aparece no depoimento de Anna: “O sindicato? Tá de brinquedo comigo. Nunca me ajudou em nada...Quando saí de uma estância, a parte de férias na carteira não tinha nada… o sindicato só mandou ele arrumar. O certo era multar né” (Anna, 2025).

A crítica ocorre porque os trabalhadores percebem que não existem mecanismos eficazes para garantir o cumprimento da legislação. Por isso, esperam que o sindicato tenha maior capacidade de fazer valer os direitos previstos em lei, atribuindo-lhe um papel semelhante ao do Estado. Embora valorizem os direitos trabalhistas e reconheçam sua importância, muitos demonstram conhecimento limitado sobre as funções do sindicato, o que enfraquece sua percepção de legitimidade como representante da categoria. Como relata Edson:

> No Sindicato? Eu fui quando era lá embaixo, no final da Conde, mas fui pra pegar umas guias só, não fui pra perguntar nada ... Não tenho nem ideia de como tem que dizer, como eu acho que funciona o sindicato. Não, a gente não sabe pra que serve (Edson, 2025).

Essa percepção é intensificada pela suposta proximidade entre dirigentes sindicais e empregadores. Como afirma Valdecir:

> Porque na verdade o sindicato nada mais é que comandado por eles. Eles que são o sindicato, eles que fazem o sindicato. Mas isso aí não adianta quem coloca as leis pra eles lá dentro é o fazendeiro. Isso não muda. Eu tenho visto as reuniões que eles fazem lá no sindicato e fazem por isso e fazem por aquilo, por aumento de salário. Mas isso aí não vai mudar (Valdecir, 2025).

Ainda que construída a partir de sua trajetória e sem participação recente na entidade, essa percepção fragiliza a legitimidade sindical e reduz sua capacidade de mobilização coletiva, deslocando a confiança dos trabalhadores para o poder fiscalizador do Estado.

Assim, os trabalhadores entendem a proteção de seus direitos principalmente a partir da atuação do Estado e das instituições públicas responsáveis por fiscalizar e

garantir o cumprimento das leis. Essa visão se fortalece porque se espera que o Estado seja o agente que controla, pune irregularidades e assegura que as regras sejam respeitadas. Nesse contexto, a avaliação do sindicato também passa a depender dessa expectativa: ele é considerado mais ou menos legítimo na medida em que consegue fazer os empregadores cumprirem as regras, aproximando-se de funções típicas do Estado, enquanto seu papel de organização e representação coletiva perde espaço.

4.2. A expansão da Lógica de Mercado

Os resultados apontam o fortalecimento da lógica de mercado nas relações de trabalho dos peões campeiros, expresso pela individualização das negociações, intensificação do trabalho, ampliação da polivalência e incorporação de tecnologias voltadas à eficiência produtiva. Observa-se uma lógica de Mercado influenciando para uma racionalidade orientada por produtividade, flexibilidade e redução de custos, que desloca progressivamente a regulação coletiva para acordos privados.

Os trabalhadores negociam diretamente com o empregador, em detrimento a recorrerem à negociação coletiva, mesmo diante da assimetria de poder. Como relata Adão:

> Não, não. Ninguém se comenta nada sobre o que tá certo e o que tá errado, se espiam quando se encontram. E cada um ganha um salário... Quando eu fui pra lá, minha patroa pagava R$ 1.200 na época, pra um empregado, né? Eu disse pra ela, não me serve, não vou parar com gente. Ela veio dizendo assim, a gente paga o que o sindicato manda. O sindicato manda o mínimo, acima daquilo ele não manda. Aí eu disse pra ela assim, ó, dona, a gente não pode pagar menos que o sindicato, mas mais, o dinheiro seu. Aí ela concordou comigo (Adão, 2025).

O depoimento evidencia a coexistência das lógicas do Estado, do Mercado e da Família/Comunidade. Embora a convenção coletiva estabeleça um piso salarial, ela é apropriada pelos empregadores como teto de remuneração, enquanto direitos legais passam a ser percebidos como concessões patronais. A remuneração deixa de ser compreendida como resultado da negociação coletiva e passa a ser tratada como acordo privado, sustentado também pela confiança e pela ideia de, como explica Giovani: "honrar o fio do bigode" (Giovani, 2025), reforçando a centralidade da lógica de mercado.

A fragilidade do poder de barganha aparece de forma recorrente. Edson afirma: “Se eu chegar ali e disser que quero cinco mil, o patrão diz que vai ali no boteco buscar outro” (Edson, 2025). Na mesma direção, Honório descreve a negociação salarial como um acordo estritamente individual: “tu acorda o salário... No caso, você vai me contratar pra trabalhar, tu me oferece R$ 1.800, eu digo não. Vou por R$2000, tu me paga R$2000, eu vou” (Honório, 2025). Anna associa os baixos salários à necessidade econômica dos trabalhadores: “tu só aceitava o serviço porque precisava. Eles pagam muito pouco. Aí como não vai tá com escassez da gente?” (Anna, 2025). De forma semelhante, Nery relata:

> O estancieiro esse era assim, ele não mandava em nós. Quem trabalhava por dia. Na época ele pagava 30 reais por dia, hoje ele tá pagando 50 reais, o valor de uma diária mesmo, valendo mesmo, se for pagar mesmo é 100 reais, 150 reais. Ele não, ele paga 50 reais e não tem choro, se tu quer, quer, se não quer, ele não vai te pagar (Nery, 2025).

Em conjunto, os relatos mostram que a negociação individual ocorre em condições estruturadas pela assimetria de poder, nas quais os empregadores definem os parâmetros econômicos da contratação, restringindo a autonomia dos trabalhadores, Caracerisicas típicas da lógica de Mercado.

A lógica de mercado também se manifesta na intensificação do trabalho. Edson observa:

> Tem muito serviço e pouca gente, o patrão tem que trazer mais gente e não cobrar tanto de um só, porque, como eu te digo, antigamente fazendas que eram estâncias que eram 7, 8 peão, hoje tem 1, 2. Aí o patrão quer o mesmo resultado de 20 anos atrás, não tem condições. Não tem como a gente dar o resultado, por mais que tu corra no dia, não te dá (Edson, 2025).

Essa racionalização é acompanhada pela ampliação das jornadas. Como relata Valney: “no campo não existe hora extra, lá no patrão mesmo, tivemos um dia, era 21h30min da noite e nós estávamos na mangueira, porque lá tem luz na mangueira” (Valney, 2025). As evidências indicam que o aumento da produtividade decorre da concentração de tarefas e da maior disponibilidade exigida dos trabalhadores.

A exigência de polivalência reforça essa racionalidade. Segundo Valdecir:

> Hoje as fazendas querem que tu faça tudo. A primeira coisa que tu vai lá assinar é polivalente ou serviço gerais … Lá faz dois meses que eles estão sem caseiro. É o pessoal do campo que chega e faz o serviço de caseiro (Valdecir, 2025).

A redistribuição de funções evidencia estratégias de racionalização dos custos, nas quais um único trabalhador assume atividades anteriormente distribuídas entre diferentes ocupações.

Os entrevistados também associam a escassez de mão de obra à migração para ocupações urbanas mais atrativas, indicando que a lógica de mercado influencia tanto as estratégias patronais quanto as escolhas ocupacionais dos trabalhadores.

A incorporação de tecnologias acompanha esse processo. Ao comparar sua experiência no Mato Grosso e no Pampa, Jânio afirma:

> O sistema de gestão de fazendas é totalmente diferente daqui e de lá… A tecnologia lá é muito mais avançada, até porque tu não tem toda essa mão de obra pra trabalhar em grandes áreas, entendeu? Então tu sempre vai ter mais tecnologia pra te diminuir funcionário, vamos dizer assim. E não é porque tu não quer pagar um funcionário, é porque tu não tem essa mão de obra. Porém, essa tecnologia te exige uma mão de obra especializada. Então hoje estamos sendo mais avançados, a procura é mais por gente especializada do que por número de gente (Jânio, 2025).

A modernização aparece como resposta simultânea à escassez de trabalhadores e à busca por eficiência, reduzindo a demanda por mão de obra e elevando a exigência de qualificação. Essa dinâmica é reforçada por Valdecir:

> A mão de obra hoje é difícil pra todos. Pra quem trabalha no campo, pra quem trabalha na cidade, pro pedreiro, pro pintor, pro mercado, pro lojista, tá difícil pra todo mundo. Só que a do campo vai terminar primeiro. Todo mundo tá vindo pra cidade. E eu acho que muita gente vai acabar trabalhando no mercado porque o salário às vezes é parecido (Valdecir, 2025).

O depoimento evidencia que o trabalho campeiro compete diretamente com ocupações urbanas cujas condições são percebidas como mais favoráveis, ampliando as dificuldades de retenção da força de trabalho.

A expansão da lógica de mercado reconfigura as relações de trabalho por meio da negociação individual, intensificação do trabalho, polivalência e modernização tecnológica, deslocando a coordenação das relações laborais para mecanismos orientados por eficiência econômica. Nessa direção, Ceolin e Pantoja (2026, p. 15) afirmam que “o meio rural está iniciando um processo de ‘uberização’ do trabalho, com a contratação de mão de obra específica para momentos e atividades pontuais”.

Os achados dialogam com essa interpretação, sobretudo porque muitos entrevistados relataram preferir o trabalho informal por diária em razão da remuneração imediata, ainda que essa escolha contribua para o enfraquecimento da proteção coletiva e da representação sindical.

4.3. A Lógica da Democracia e os limites da representação coletiva

Os resultados indicam que a Lógica da Democracia exerce influencia limitada entre os peões campeiros e seu sindicato. O baixo conhecimento sobre o sindicato e suas funções, frequentemente percebido como distante do cotidiano dos trabalhadores é um indício dessa limiação. Ao ser questionado sobre seu funcionamento, Edson afirmou:

> Não tenho nem ideia de como te dizer como eu acho que funciona o sindicato. Não, a gente não sabe pra que serve. Nunca precisei também. Mas eu acho que tinha que ser uma coisa mais presente nas fazendas, porque tem muita gente que nem sabe onde fica o sindicato (Edson, 2025).

O entrevistado também associa esse cenário à ausência de uma cultura de reivindicação:

> Nós, de um tempo pra cá, como eu digo, por nós já sermos mais modernos, entendeu? Peguemos já coisas boas. Eles ainda pegaram qualquer coisa, como os outros antes. Se tu botar um lençol no chão, eles vão achar que ta bom no chão, pra eles tá bom. Eles não vão ir lá no sindicato pra falar pra ela que eles precisam de tal coisa (Edson, 2025).

Esses relatos evidenciam que o distanciamento entre sindicato e categoria, aliado à valorização da adaptação individual, dificulta a institucionalização da lógica democrática.

A baixa mobilização coletiva constitui outro limite recorrente. Adão afirma:

> É que eu digo, que pra tudo nós seremos desunidos. Pra tudo. Porque às vezes você não gosta do sindicato, mas você se reúne em outro lugar e aí vai lá. Como é que eu vou te dizer? Eu não tenho nada contra, deve ter alguém. Tem vez que tem, por isso que eu digo... Eu acho que nós pra tudo seremos desunidos. Tu quer ver uma coisa? Se se unisse tudo, junto, você conseguiria. Tu quer ver os colonos? Por que que eles conseguem algo? Ele se reúne e vem pra frente de banco, pra frente da prefeitura e consegue estrada, consegue financiamento e consegue. Por quê? Porque eles são unidos, nós não somos (Adão, 2025).

Na mesma direção, Edson observa: “O nosso pessoal é muito desunido... Foram doutrinados pelos pais que são muito adulão de patrão” (Edson, 2025).

As falas indicam que a fragilidade da representação coletiva decorre de limitações organizacionais e também da dificuldade do peão se idenificar como parte de uma classe trabalhadora, dificulando a influencia da lógica democráica nesse campo. Somado a isso, a distância das propriedades, a dependência do empregador para deslocamento e o receio de retaliações condicionam a participação sindical. Alberi questiona: “Tá, me diga uma coisa. A senhora vai lá na estância e diz, eu tenho que ir, tem uma reunião lá [no sindicato]. Ta, vou lhe deixar vim, ou não, não deixo não. E ai?”(Alberi, 2025).

Maria complementa:

> Eu acredito que, para te levar na reunião, teria que convocar o patrão. Que não são muito a favor disso, né? Mas para ti poder levar, tu teria que convocar o patrão para ele te levar, por exemplo, você vai ter uma reunião no sindicato dos trabalhadores rurais. Mas para poder levar o funcionário, tu vai ter que convencer o patrão (Maria, 2025).

Edson acrescenta que o afastamento do sindicato também é mediado pela organização do trabalho:

> eu fazia os papeis nos escritórios. Fazia tudo nos escritórios. Porque, claro, um dia um rapaz que trabalhava comigo me disse: tu sabe por que esses velhos pagam tudo hoje em dia pra gente num escritório? É pra gente não ter que ir no sindicato? Sim. E eu acredito, e eu nunca dei muita bola, entendeu? Claro que eu, graças a Deus, não posso reclamar ainda, porque sempre trabalhei em serviços bons, assim, sabe? (Edson, 2025).

Ao comentar a sucessão da presidência sindical, Honório também evidencia a influência patronal sobre a percepção da entidade:

> eu tive lá. As vezes eu vinha lá naquela mulher velha. Agora não é mais a mulher velha. É a filha dela. Pra Tu ver como não tem mais ninguém querendo ir, ficou com a filha. Por causa que da outra vez que fui eu lá (no sindicato), depois foi um amigo meu lá. E o próprio patrão disse: quer ver que ela vai somar pra menos pra vocês. E somou pra menos. Então quer dizer que o apoio de lá nós não temos, agora mesmo nós temos que trabalhar e vem desconto de três guias do sindicato. Uma por ano e duas por o sindicato” (Honório, 2025).

Esses depoimentos mostram que a lógica democrática disputa espaço com a lógica de Mercado, na medida em que a preservação do vínculo empregatício tende a prevalecer sobre a mobilização coletiva. A predominância dessa disputa também se manifesta na valorização dos acordos individuais. Edson explica:

> É que aquilo assim, o que tu tratou, tratou, entendeu? Se tu te esqueceu, bueno. aguenta no osso do peito e vai embora pra frente. É que isso é da criação da gente. Naquele tempo, para as pessoas mais velhas, era aquilo, o que tu falar, tá falado (Edson, 2025).

Nesse contexto, valores associados à lógica da Família/comunidade, como honra, lealdade e compromisso com a palavra, sobrepõem-se ao recurso à representação sindical. Além disso, o conflito é visto pelos trabalhadores como algo que leva a demissão, Adair explica de forma direta: “É melhor você ficar em silêncio do que ser demitido. É o medo de todo empregado, né?” (Adair, 2025).

Em conjunto, os achados indicam que a lógica democrática permanece como referência normativa, mas encontra limites para sua efetivação. O desconhecimento sobre o sindicato, a baixa mobilização coletiva, a dependência em relação ao empregador e o medo de retaliações restringem a ação sindical. Nesse contexto, as lógicas de Mercado e da Família/comunidade assumem maior centralidade na orientação das decisões dos peões campeiros, deslocando a resolução dos conflitos para estratégias individuais em detrimento da representação coletiva.

4.4. Persistências da Lógica Familiar

As entrevistas mostram que as relações entre peões campeiros e empregadores frequentemente extrapolam o contrato formal, sendo estruturadas por confiança, reciprocidade e compromissos morais. Sob a perspectiva das Lógicas Institucionais, a legitimidade dessas relações decorre prioriariamene dos vínculos pessoais estabelecidos entre as partes, em derimeno de formalizações, evidenciando a persistência da lógica familiar.

A proximidade entre patrão e empregado constitui um critério central de avaliação da relação de trabalho. Ao descrever sua experiência, Edson afirma:

> eles criam uma relação mais de família. Porque daí tu não é só o empregado. Não! Tu tem todo um laço com aquele pessoal. Os guri mesmo lá, o patrão e o filho dele, mexem com nós, brincam com nós, saem pro campo com nós, fazem serviço com nós (Edson, 2025).

Na mesma direção, Adair relata: “O meu patrão é parceiro. Toma mate com nós. Mas tem patrão que nem sabe o que acontece na estância” (Adair, 2025).

As falas indicam que a legitimidade do empregador está associada à sua presença no cotidiano e ao reconhecimento mútuo, deslocando a centralidade da relação contratual para vínculos interpessoais característicos da lógica familiar.

Essa lógica também orienta a percepção sobre remuneração e proteção. Adão relata: “Eu trabalhei, vai fazer sete anos que eu tô lá nessa estância, em setembro, e eu nunca pedi dez centavos de aumento pra patroa, ela me dá, todos os anos ela me manda, mas eu nunca pedi” (Adão, 2025). O reajuste salarial é interpretado como reconhecimento pessoal, e não como resultado de negociação ou de direitos vinculados ao contrato de trabalho.

A mesma dinâmica aparece em situações de necessidade. Nery afirma: “Eu particularmente, não botei na justiça, porque quando eu precisei, quando precisavam dele, os peão, qualquer um funcionário que precisou, liga pro escritório, precisa de dinheiro, alguma coisa, não tem problema. Pode chegar, não tem problema” (Nery, 2025). De forma semelhante, Valney relata:

> Eu não trabalhava de carteira assinada porque eu não gostava. Porque eu digo, tchê, eu ganho bem pouquinho. Vou trabalhar só por dia que eu ganho mais. Por dia ganha mais. Aí eu fui pra ali, pra aquela estância e trabalhei um ano. E eu gosto de rodeio. Aí eu montei num treino aqui na cidade e me quebrei o cotovelo. E eu não tinha carteira assinada. E aí meu patrão pegou e me pagou todos os dias que eu fiquei na cidade. E aí eu digo, tchê, o homem é bom comigo. Tem que assinar carteira porque eu gosto de festa. Quando vê eu vou no outro rodeio e me machuco de novo. E ele vai ter que estar me pagando do bolso dele. E se eu tô de carteira assinada eu me encosto. Aí tá. Agora faz uns seis anos que eu tô de carteira assinada (Valney, 2025).

Os relatos mostram que a proteção ao trabalhador é compreendida como expressão da boa vontade do empregador, deslocando a garantia de direitos do plano institucional para o interpessoal. Embora essa lógica favoreça cooperação e solidariedade, também torna a proteção contingente à qualidade do vínculo estabelecido.

A valorização da palavra empenhada reforça esse padrão. Alberi afirma:

> Eu não peço nada que não falei quando me contratou, porque o dia que eu me vou embora eu não devo nada pro patrão, né? Não peço nada. Pedir gera um favor. Claro, porque se eu lhe peço uma mão, passa, tô precisando de tal coisa, se não me dá, não me serve, ai tem que ir embora (Alberi,2025)

O relato revela a coexistência de lógicas institucionais. Ao evitar favores, o trabalhador busca preservar a autonomia própria da lógica de mercado; simultaneamente, a valorização do acordo inicial e da honra da palavra reinscreve a relação na lógica familiar. Essa compreensão é reforçada por Edson:

> É que aquilo assim, o que tu tratou, tratou, entendeu? Se tu te esqueceu, bueno. aguenta no osso do peito e vai embora pra frente. É que isso é da criação da gente. Naquele tempo, para as pessoas mais velhas, era aquilo, o que tu falar, tá falado (Edson, 2025).

Na mesma direção, Valdecir afirma: “Eu já disse e o cara depois de dizer não pode voltar atrás. O homem depois de cuspir não pode lamber. E aí, se a palavra é um tiro, depois disso aí não volta” (Valdecir, 2025).

A confiança e a reputação emergem, assim, como mecanismos centrais de regulação das relações de trabalho, conferindo legitimidade aos acordos independentemente de sua formalização jurídica. Esse padrão reaparece no relato de Edson:

> Eu sou um, se eu trabalho contigo, eu cheguei lá, tu me deu um sofá pra mim dormir, eu concordei em trabalhar contigo naquele lugar, eu não vou ter pedido pra tu me dar uma cama, se eu trabalhar 5, 10, 15, 20 dia, eu vou dormir no teu sofá. Quando tu faz o acerto, se tu não pedir tudo ali, depois tu não pede mais nada (Edson, 2025).

Os resultados indicam que a lógica familiar permanece estruturando as relações de trabalho campeiras por meio da confiança, da reciprocidade e da palavra empenhada. Embora fortaleça vínculos de cooperação, sua predominância desloca a proteção do trabalhador dos mecanismos institucionais para relações interpessoais, reduzindo a centralidade da representação coletiva e favorecendo a prevalência de soluções individuais sobre formas coletivas de garantia de direitos.

4.5. A presença residual da Lógica da Religião/Ciência

Entre as lógicas institucionais analisadas, a lógica da Religião/Ciência foi a que apresentou menor presença nas entrevistas. Embora a literatura reconheça que a religião/ciência pode influenciar valores, comportamentos e formas de organização social (Friedland & Alford, 1991; Thornton, Ocasio & Lounsbury, 2012), os entrevistados raramente recorreram a esses elementos para explicar suas relações de trabalho ou sua percepção sobre o sindicato.

Não foram identificadas referências relevantes à atuação de instituições religiosas, lideranças religiosas ou crenças religiosas na mediação de conflitos, na

defesa de direitos trabalhistas ou na participação sindical. Quando surgem valores como honestidade, responsabilidade e respeito à palavra dada, eles são associados pelos entrevistados aos costumes do meio rural e às relações pessoais, e não à religião.

Esse resultado sugere que a religião tem pouca influência na forma como os peões campeiros compreendem suas relações de trabalho e sua relação com o sindicato. No contexto estudado, as lógicas do Estado, do mercado e da família/comunidade oferecem explicações mais consistentes para as práticas e percepções observadas, enquanto a lógica da Religião/Ciência ocupa uma posição secundária.

4.6. Convivência e disputa entre múltiplas lógicas

As relações entre peões campeiros e sindicato em Sant'Ana do Livramento evidenciam a coexistência de múltiplas lógicas institucionais, cuja interação conforma a percepção dos trabalhadores sobre seus direitos e suas formas de relacionamento com empregadores e organizações representativas. Os resultados revelam um campo organizacional caracterizado por sobreposições, complementaridades e tensões entre diferentes racionalidades, corroborando Thornton, Ocasio e Lounsbury (2012) ao demonstrar que os atores operam em contextos institucionalmente plurais.

A lógica do Estado constitui a principal referência normativa dos entrevistados, expressa nas expectativas de fiscalização, cumprimento da legislação, formalização dos vínculos e garantia de direitos. A legitimidade do sindicato decorre, sobretudo, de sua capacidade de mediar as relações entre trabalhadores e empregadores e assegurar a observância das normas legais. Entretanto, essa racionalidade convive com a expansão da lógica de Mercado, evidenciada pela individualização das negociações, valorização da produtividade, flexibilização das funções e adaptação das relações de trabalho às condições econômicas do setor. A negociação direta entre patrão e empregado aproxima-se, simultaneamente, da lógica Familiar, ao privilegiar acordos privados sustentados por confiança e honra da palavra.

A interação entre essas lógicas produz arranjos híbridos. Embora os trabalhadores reconheçam os direitos como garantias estatais, sua efetivação depende, frequentemente, de negociações privadas e circunstâncias específicas de cada vínculo empregatício, revelando a coexistência entre mecanismos formais e práticas informais.

Em contraste, a lógica Democrática apresenta reduzida capacidade de estruturar o campo analisado. A baixa participação sindical, a limitada confiança na representação coletiva e a predominância de estratégias individuais restringem o potencial da negociação coletiva. Paralelamente, a lógica Familiar permanece presente nas relações de confiança, reciprocidade e valorização dos costumes locais, favorecendo soluções informais para conflitos. Essa racionalidade fortalece a coesão interpessoal, mas também limita processos de mobilização coletiva.

A lógica Religiosa, por sua vez, não se mostrou estruturante das relações de trabalho. Embora valores como honestidade, compromisso e respeito integrem o repertório cultural dos entrevistados, não foram identificadas evidências de influência direta da religiosidade sobre a organização do trabalho ou sobre a percepção do papel do sindicato.

Os resultados indicam que os trabalhadores articulam diferentes lógicas institucionais conforme as situações enfrentadas, mobilizando referências associadas aos direitos estatais, aos incentivos de mercado, às relações pessoais e, em menor

medida, à representação coletiva. Essa combinação produz arranjos institucionais híbridos, nos quais elementos formais e informais coexistem e influenciam reciprocamente a dinâmica das relações de trabalho.

Dessa forma, a relação entre peões campeiros e sindicato configura um campo institucional complexo, no qual as lógicas do Estado e do Mercado estruturam predominantemente práticas e expectativas, enquanto as lógicas Familiar e Religiosa atuam como referências culturais que modulam comportamentos, atribuem significado às interações sociais e influenciam, em diferentes intensidades, a percepção dos trabalhadores sobre seus direitos e sua representação coletiva.

5. Conclusão e Contribuições

A análise das Lógicas Institucionais nas relações entre trabalhadores assalariados rurais e sindicato no Pampa Gaúcho evidencia um campo institucional híbrido, caracterizado pela coexistência, tensão e articulação situacional de diferentes racionalidades. A lógica do Estado e a lógica de Mercado estruturam diretamente as relações de trabalho, associando-se, respectivamente, à regulação formal e à garantia de direitos, e à negociação individual e à flexibilização laboral. A lógica da Família/Comunidade media as relações cotidianas por meio da confiança e da reciprocidade, mas também reduz a mobilização coletiva ao reforçar mecanismos informais de resolução de conflitos. Em contraste, a lógica Democrática apresenta baixa institucionalização, expressa na percepção de um sindicato distante e pouco efetivo, favorecendo a predominância de estratégias individuais de regulação do trabalho.

Entre as limitações do estudo, destacam-se o recorte geográfico restrito ao município de Sant'Ana do Livramento (RS), que recomenda cautela quanto à transferência dos resultados para outros contextos rurais, e a análise baseada exclusivamente na perspectiva dos trabalhadores assalariados rurais, sem incorporar as percepções de empregadores, dirigentes sindicais ou representantes do poder público. Apesar dessas limitações, o estudo demonstra que a articulação entre múltiplas lógicas institucionais estrutura as relações de trabalho rural, contribuindo para compreender as tensões entre mecanismos formais e informais de regulação e ampliando a aplicação da perspectiva das Lógicas Institucionais ao contexto do trabalho assalariado rural.

Referências

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006. DOI: https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

CARBONAI, Davide. Rural Workers, Sindicatos and Collective Bargaining in Rio Grande do Sul. Springer, 2022

CEOLIN, Jean Francisco Ravanello; PANTOJA, Maria Júlia. Práticas de Gestão de Pessoas: um Estudo Multicaso com Produtores de Soja. **GeSec: Revista de Gestao e Secretariado**, v. 17, n. 3, p. 1, 2026.

FRIEDLAND, Roger. ALFORD, R. Robert. Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. In **The new institutionalism in organizational analysis**, ed. Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio, pp. 232–263. Chicago, IL: University of Chicago Press. 1991

GOODRICK, E.; REAY, T. Constellations of institutional logics: Changes in the professional work of pharmacists. Work and Occupations, [S. l.], v. 38, n. 3, p. 404, 2011.

GREENWOOD, R., RAYNARD, M., KODEIH, F., MICELOTTA, E. R., LOUNSBURY, M. Institutional complexity and organizational responses. The Academy of Management Annals, 5(1), 317-371, 2011.

LEAL, Ondina Fachel. Os gaúchos: cultura e identidade masculinas no pampa. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2021.

LOUNSBURY, M. Institutional rationality and practice variation: New directions in the institutional analysis of practice. Accounting, organizations and society. [S. l.], v. 33, p. 349-361, 2008.

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. Pluralidade sindical no campo? Agricultores familiares e assalariados rurais em um cenário de disputas. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, p. 201-238, 2018.

SOUZA, Kamila; OLIVEIRA, Andre Luiz. Considerações Sobre As Condições Laborais Do Trabalhador Rural. **Revista Interface Tecnológica**, v. 22, n. 1, p. 315-325, 2025.

THORNTON, P., OCASIO, W. Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958–1990. ***American Journal of Sociology***, *105*(3), 801-843. 1999 doi:10.1086/210361

THORNTON, P. H.; OCASIO, W. Institutional Logics. In R.Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin (Eds.), **The Sage Handbook of Organizational Institutionalism** (pp. 1- 46). Los Angeles: Sage Publications, 2008.

THORNTON, P. H.; OCASIO, W.; LOUNSBURY, M. The institutional logics perspective. Oxford: Oxford Press, 2012.