ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - ENANGRAD Pleno

ANÁLISE ENTRE A NORMATIVA E A PRÁTICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DOS PEÕES CAMPEIROS DO PAMPA GAÚCHO

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar as relações trabalhistas dos peões campeiros, trabalhadores assalariados rurais responsáveis pelo manejo bovino, a partir de suas percepções e das disposições presentes nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas na última década. A pesquisa buscou compreender como esses trabalhadores interpretam sua representação sindical e de que forma a distância entre a norma e a vivência se expressa no cotidiano laboral. Metodologicamente, utilizou-se um estudo de caso único, com peões campeiros do município de Sant´Ana do Livramento, utilizando abordagem qualitativa e aplicação da análise temática. A amostragem, não probabilística, foi realizada por meio da técnica bola de neve. Os resultados revelam um distanciamento entre a proteção normativa prevista em instrumentos coletivos e a realidade vivenciada pelos peões, marcada por informalidade, ausência de mobilização coletiva e baixa confiança nas entidades sindicais.

Palavras-chave: Peões campeiros; relações trabalhistas, Convenções Coletivas de Trabalho; Pampa Gaúcho.

Abstract

This study examines the labor relations of peões campeiros, rural wage workers responsible for cattle handling, by analyzing their perceptions alongside the provisions established in Collective Bargaining Agreements negotiated over the last decade. Adopting a qualitative single-case study design, the research employed thematic analysis based on non-probabilistic snowball sampling. The findings reveal a substantial gap between the formal protections established in collective agreements and workers' everyday experiences, characterized by labor informality, limited collective mobilization, and low trust in trade unions.

Keywords: peões campeiros; labor relations; Collective Bargaining Agreements; Brazilian Pampa.

1. Introdução

A criação de gado faz parte da história do Rio Grande do Sul desde o período colonial. As missões jesuíticas deram início à pecuária organizada e às primeiras estâncias, que inicialmente produziam couro e, mais tarde, passaram também a fornecer gado para transporte e alimentação (HEYDT, 2016). Com o crescimento dessa atividade, as estâncias tornaram-se o centro da produção pecuária e contribuíram para o desenvolvimento do comércio na região e em outros mercados (HEYDT, 2016). Nesse contexto constitui-se a figura do peão campeiro, trabalhador assalariado rural responsável pelas atividades ligadas ao manejo do gado bovino. Seu trabalho fundamenta-se em conhecimentos práticos especializados, construídos pela experiência e transmitidos entre gerações, envolvendo habilidades como o uso do

cavalo como instrumento de trabalho, apartação e marcação do gado, condução de tropas e auxílio em partos de animais (RIETH, RODRIGUES, SILVA, 2015). Além de sua relevância produtiva, o peão campeiro ocupa papel central na formação histórica, social e econômica da Campanha Gaúcha, contribuindo para a constituição de valores, práticas e símbolos associados à identidade regional (LEAL, 2021).

Entretanto, esse reconhecimento cultural contrasta com condições laborais marcadas pela informalidade, fragilidade contratual, assimetrias de poder, restrições ao exercício de direitos e práticas hierárquicas que frequentemente escapam à regulação estatal e enfraquecem a representação coletiva (ZANELLA et al., 2019; CORRÊA, 2024). Inseridos em grandes propriedades rurais, frequentemente distantes dos centros urbanos, esses trabalhadores também enfrentam limitações de acesso à informação, à atuação sindical e aos mecanismos estatais de proteção social (CARBONAI, 2022).

A negociação coletiva, realizada por meio de convenções e acordos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, é um importante instrumento para definir direitos e condições de trabalho. Seu objetivo é equilibrar a relação entre empregadores e trabalhadores, ampliar a proteção dos grupos mais vulneráveis e reduzir desigualdades, especialmente em setores onde a fiscalização do Estado é limitada (GAIA, 2017). No caso dos peões campeiros da bovinocultura de corte de Sant'Ana do Livramento (RS), a Convenção Coletiva de Trabalho é o principal instrumento que estabelece os direitos específicos da categoria, historicamente marcada pela informalidade e pela invisibilidade social (CORRÊA, 2024).

Analisar o alcance e os limites dessas convenções permite verificar se os direitos previstos são efetivamente cumpridos no cotidiano de trabalho. Assim, este estudo compara as cláusulas das convenções coletivas com os relatos de peões campeiros obtidos em entrevistas, buscando identificar quais direitos são respeitados, quais são frequentemente descumpridos e o que isso revela sobre a proteção desses trabalhadores.

2. Relações Industriais e a regulação institucional das relações de trabalho no meio rural

O campo das Relações Industriais oferece um referencial analítico para compreender as interações entre empregadores, trabalhadores, sindicatos e Estado. O modelo clássico de Dunlop (1978) concebe o sistema de relações industriais como resultado da interação entre atores, contexto, normas e ideologia (HORN; COTANDA; PICHLER, 2009). Os atores compreendem empregadores, trabalhadores, sindicatos e agências governamentais; o contexto envolve tecnologia, mercados e distribuição de poder; as normas regulam as relações de trabalho por meio de legislação, negociação coletiva e práticas organizacionais; e a ideologia corresponde aos valores compartilhados que sustentam essas interações (SANTOS; HELAL, 2016).

Os diferentes contextos condicionam a produção das normas que regulam o trabalho, as quais podem assumir caráter formal, como legislações e convenções coletivas, ou informal, expressando práticas socialmente legitimadas (ABREU; CARVALHO NETO, 2022). Essa perspectiva permite analisar simultaneamente os níveis macro e micro das relações industriais, reconhecendo a coexistência de interesses divergentes entre capital e trabalho e a presença permanente de cooperação e conflito (CARVALHO NETO, 2012; BLACK, 2005).

No Brasil, as relações trabalhistas consolidaram-se em um modelo legislado e corporativista. A CLT instituiu a centralidade estatal na regulação do trabalho e

estruturou o sindicalismo em bases territoriais e de unicidade sindical, características preservadas, com adaptações, pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988). O enquadramento sindical distingue categorias econômicas, profissionais e diferenciadas, enquanto a negociação coletiva se materializa por meio de convenções e acordos coletivos, instrumentos responsáveis pela definição das condições de trabalho.

No meio rural, a organização sindical foi impulsionada pela criação da CONTAG, em 1963. A redemocratização ampliou esse campo com o surgimento de entidades voltadas especificamente à agricultura familiar, como a FETRAF e a CONTRAF-Brasil, produzindo novas disputas em torno da representação dos trabalhadores rurais (TEIXEIRA; CARVALHO, 2023; PICOLOTTO; LAZZARETTI, 2018; PICOLOTTO, 2014).

No Rio Grande do Sul, essa pluralização manifesta-se na atuação da FETAG-RS, da FETAR-RS e da FETRAF-RS. A criação da FETAR-RS, em 2015, respondeu à demanda por representação específica dos assalariados rurais, historicamente submetidos a vínculos precários e pouco visíveis nas estruturas sindicais (CARBONAI, 2022). Entretanto, a permanência de cartas sindicais que autorizam a representação simultânea de agricultores familiares e assalariados gera sobreposições institucionais e conflitos de representação, especialmente porque agricultores familiares podem atuar simultaneamente como empregadores de mão de obra assalariada (CORRÊA, 2021; CARBONAI, 2022).

Nesse contexto, as convenções coletivas constituem mecanismos de institucionalização das relações de trabalho ao estabelecer direitos e padrões normativos para um universo marcado pela informalidade. Sua efetividade, contudo, depende não apenas da formalização jurídica, mas também de reconhecimento social, fiscalização e mobilização dos próprios atores. Conforme Scott (1995), instituições mantêm sua estabilidade pela combinação entre mecanismos regulativos, normativos e cognitivos; assim, quando os trabalhadores desconhecem ou deixam de mobilizar os direitos convencionados, reduz-se a legitimidade prática desses instrumentos.

A implementação dos direitos coletivos também enfrenta limitações estruturais, como fragilidade da representação sindical, dispersão territorial das unidades produtivas, insuficiência da fiscalização estatal e baixa judicialização dos conflitos trabalhistas no meio rural (CARBONAI, 2022; ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2023). Essas condições evidenciam o hiato entre a formalização normativa e sua efetividade cotidiana.

Diante desse cenário, compreender os alcances e limites das convenções coletivas exige articular os dispositivos formais às práticas sociais que organizam o trabalho rural. A análise das percepções dos peões campeiros permite examinar como normas institucionalizadas são apropriadas, reinterpretadas ou relativizadas na experiência cotidiana, oferecendo uma compreensão das tensões entre regulação formal e práticas informais que estruturam as relações de trabalho no campo.

3. Metodologia

Como metodologia, adotou-se uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, combinando análise documental das Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) dos trabalhadores assalariados rurais homologadas entre 2015 e 2025 no município de Sant'Ana do Livramento e entrevistas semiestruturadas realizadas entre abril e julho de 2025. Participaram da pesquisa 27 peões campeiros da bovinocultura de corte, selecionados por amostragem não probabilística do tipo

bola de neve (*snowball sampling*), em que os primeiros entrevistados indicaram novos participantes a partir de vínculos de confiança e pertencimento ao universo investigado (VINUTO, 2014).

A análise documental identificou as principais cláusulas presentes nas CCTs firmadas entre 2015 e 2025, buscando verificar alterações decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 e compreender sua incorporação ao contexto das relações de trabalho no meio rural.

O roteiro das entrevistas foi elaborado com base no referencial teórico sobre relações de trabalho no setor rural, privilegiando a exploração das experiências dos participantes por meio de questões flexíveis. Essa estratégia favoreceu a emergência de percepções, significados e práticas relacionados ao trabalho, evidenciando dimensões subjetivas, culturais e informais que extrapolam os limites das normas formais.

O recrutamento inicial ocorreu por meio de contatos com lideranças comunitárias e com o Sindicato dos Trabalhadores Rurais. Posteriormente, os próprios entrevistados indicaram novos participantes, ampliando a amostra até a saturação teórica, momento em que novos relatos deixaram de acrescentar variações significativas aos dados (VINUTO, 2014). As entrevistas foram realizadas nas residências dos trabalhadores, garantindo privacidade e reduzindo possíveis interferências dos empregadores, com o objetivo de favorecer maior autenticidade dos relatos.

Os dados foram analisados por meio da análise temática (BRAUN; CLARKE, 2006), em um processo indutivo que permitiu a identificação de categorias representativas das percepções dos trabalhadores sobre o trabalho, a representação sindical e a aplicação das CCTs. Os temas emergentes foram interpretados à luz da Teoria Institucional, especialmente da perspectiva das Lógicas Institucionais, que explica como normas, estruturas e sistemas de significados orientam a ação dos atores sociais (FRIEDLAND; ALFORD, 1991; THORNTON; OCASIO; LOUNSBURY, 2012).

Por fim, realizou-se o cruzamento entre a análise documental e as entrevistas, permitindo identificar convergências e divergências entre o conteúdo normativo das convenções coletivas e a realidade vivenciada pelos peões campeiros da bovinocultura de corte em Sant'Ana do Livramento. A seção seguinte apresenta a análise das principais cláusulas das convenções coletivas de trabalho como instrumento normativo ao longo da última década, bem como seus limites de efetividade diante da realidade concreta do trabalho rural.

4. **Análise e Discussão dos Resultados**

4.1. Análise das convenções coletivas de trabalho (CCT) para os peões campeiros

As convenções coletivas firmadas entre os sindicatos dos trabalhadores assalariados rurais e os sindicatos patronais de Sant'Ana do Livramento constituem o principal instrumento normativo complementar à legislação trabalhista para os peões campeiros. Abrangem todas as categorias de trabalhadores assalariados rurais da agricultura, pecuária, silvicultura, florestamento, floricultura e demais atividades rurais do município.

A análise das convenções celebradas entre 2015 e 2025 revela estabilidade nas cláusulas pactuadas, com alterações pontuais decorrentes do contexto econômico e da capacidade de negociação sindical. Predomina um sindicalismo

formalista e generalista, voltado à manutenção de pisos salariais e direitos básicos, mas com reduzida capacidade de incorporar as especificidades do trabalho campeiro.

Embora contemplem reajustes salariais, EPIs, moradia e alimentação, as convenções adotam cláusulas genéricas que desconsideram aspectos técnicos, simbólicos e materiais da atividade, como o fornecimento de indumentária tradicional, o desgaste de arreios, rédeas, facas e laços e os riscos inerentes à lida com gado bravo e touros reprodutores. Essa lacuna transfere ao trabalhador custos elevados de equipamentos e vestimentas, frequentemente superiores ao valor de um salário anual. Surge, assim, um questionamento sobre os limites estruturais do sindicalismo rural brasileiro, ainda orientado por uma lógica predominantemente reativa, centrada na preservação de direitos mínimos formais em vez da ampliação qualitativa dos instrumentos normativos. Favaretto (2006) e Raupp e Netto (2013) apontam que a superação desse padrão depende de práticas sindicais mais enraizadas nas realidades locais, capazes de incorporar demandas específicas às negociações coletivas.

As convenções evidenciam continuidade das negociações coletivas mesmo diante de crises econômicas, mudanças políticas e da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que enfraqueceu a atuação sindical ao ampliar negociações individuais e dispensar a mediação sindical em determinadas situações (Galvão et al., 2019). Entretanto, persistem cláusulas genéricas, desprovidas de mecanismos efetivos de fiscalização e sanção, indicando um modelo de negociação defensiva voltado à preservação de direitos mínimos. A própria previsão de liberação remunerada para participação em assembleia limita-se a um encontro anual, reproduzindo a baixa participação dos trabalhadores na vida sindical.

As principais cláusulas conida nas CCTs do período de 2015 a 2025 e suas implicações são apresentadas a seguir:

a) Cláusulas de remuneração e pagamento: As convenções estabelecem salário-base com reajustes anuais, variando entre 2,11% e 9,62% no período de 2015 a 2025. Em 2022/2023, o reajuste de 9% superou o INPC (5,93%), configurando ganho real e demonstrando capacidade de negociação sindical. Em 2025/2026, o reajuste retornou ao padrão de reposição inflacionária. Apesar dessa conquista, os reajustes permanecem desvinculados das condições concretas de trabalho, como produtividade, riscos, sazonalidade e custos da atividade. Também há diferenciação salarial por função, como o adicional de 20% ao capataz responsável por pelo menos dois empregados.

b) Cláusula sobre fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): As convenções determinam o fornecimento gratuito de EPIs, mas utilizam redação padronizada, sem especificar riscos ocupacionais nem mecanismos de verificação do cumprimento da obrigação. A cláusula possui relevante valor jurídico, porém baixa efetividade prática diante da limitada fiscalização nas áreas rurais. Essa insuficiência torna-se particularmente evidente nos frequentes casos de intoxicação durante o manejo de produtos utilizados no banho do gado, atividade que exige proteção adequada.

c) Cláusula sobre alimentação, transporte e moradia: Algumas convenções, como a de 2023/2024, determinam que o empregador forneça moradia salubre e alimentação adequada quando o trabalhador residir na propriedade. Entretanto, a ausência de critérios técnicos institucionaliza padrões informais

sob aparência de legalidade e amplia a margem de discricionariedade patronal. Os descontos autorizados alcançam até 19% do salário mínimo para alimentação e 1% para habitação, enquanto todos os trabalhadores rurais da pecuária e agricultura recebem adicional de insalubridade de 10%. Embora a legislação determine o fornecimento gratuito de transporte quando necessário, essa obrigação não é explicitada nas convenções. Em um município de grande extensão territorial, como é Sant´Ana do Livramento, essa omissão assume relevância prática, pois o deslocamento constitui condição indispensável ao exercício do trabalho. A inexistência de previsão convencional fragiliza a proteção normativa local e transfere a efetivação desse direito exclusivamente à fiscalização estatal e aos mecanismos formais de denúncia.

d) Cláusulas sobre jornada de trabalho e descanso: As convenções disciplinam o intervalo intrajornada, permitindo até cinco horas entre novembro e março e, excepcionalmente, intervalo mínimo de 30 minutos em períodos de maior demanda, sem computá-lo como tempo de trabalho. Também asseguram uma folga para assuntos particulares a cada dois meses e mantêm a obrigatoriedade de compensação ou remuneração adicional pelo trabalho em feriados e finais de semana.

e) Cláusula sobre garantia de emprego em situações específicas: As convenções asseguram estabilidade apenas aos trabalhadores em período anterior à aposentadoria, sem ampliar proteções relacionadas à gravidez, acidentes de trabalho, licença-paternidade ou cuidados familiares. Paralelamente, todas reafirmam que "o empregador rural não é obrigado a custear consultas médicas particulares, tratamento e medicamentos, em caso de doença ou acidente de trabalho do empregado". Embora reproduza disposição legal, sua inserção na convenção evidencia uma postura patronal defensiva e a limitada capacidade sindical de ampliar direitos. Em um contexto marcado por riscos ocupacionais elevados e acesso restrito aos serviços de saúde, a cláusula reforça a assimetria de poder nas negociações coletivas ao priorizar a explicitação das responsabilidades que o empregador não assume, em vez da criação de garantias complementares.

f) Cláusulas sobre relações sindicais e fiscalização: As convenções reafirmam a legitimidade da representação sindical por meio de contribuições assistenciais e confederativas, mas não preveem mecanismos que autorizem ou regulamentem ações educativas do sindicato nas propriedades rurais. Essa ausência restringe a institucionalização de práticas voltadas à orientação dos trabalhadores e limita sua difusão ao campo das iniciativas informais.

As convenções coletivas contribuíram para preservar direitos básicos e manter a negociação entre trabalhadores e empregadores ao longo da última década. No entanto, as cláusulas são, em geral, genéricas, não contemplam as particularidades do trabalho campeiro e não preveem mecanismos eficazes de fiscalização. Como resultado, muitos direitos previstos nas convenções não são efetivamente cumpridos. Esse distanciamento entre o que a norma estabelece e o que ocorre na prática é um aspecto central para compreender as relações de trabalho vivenciadas pelos peões campeiros, tema discutido na seção seguinte.

4.2. Comparando Norma e Realidade: a percepção dos peões campeiros

A análise integrada das convenções coletivas e das entrevistas evidencia um descompasso persistente entre os direitos formalmente assegurados e sua efetivação nas relações de trabalho. Embora os instrumentos normativos prevejam remuneração, moradia, alimentação e fornecimento de equipamentos, sua implementação é frequentemente parcial. Além disso, muitos peões desconhecem as convenções coletivas ou não as reconhecem como instrumentos efetivos de proteção, restringindo o direito ao plano formal. Essa distância decorre da interação entre barreiras jurídicas, institucionais, culturais e simbólicas, nas quais lógicas relacionais e tradicionais frequentemente se sobrepõem à lógica legal.

A fala do entrevisado E26 expressa a importância que as relações interpessoais possuem na percepção dos peões sobre as relações de trabalho: “Meu patrão é bom porque ele não incomoda. Não é aquele patrão chato, né, que tá toda hora... Ah, tu me faz isso, tu me faz de tal jeito... Ah. É bom de lidar, só” (E26). A fala revela que a legitimidade do empregador é avaliada prioritariamente pela qualidade da relação interpessoal, e não pela observância dos direitos trabalhistas. O bom patrão é aquele que concede autonomia cotidiana e evita interferências constantes, deslocando o critério de legitimidade do cumprimento das normas para a confiança pessoal. Nessa configuração, a autonomia não expressa maior equilíbrio nas relações de trabalho, mas constitui um mecanismo informal de governança que reduz a centralidade dos controles burocráticos e reforça formas paternalistas de coordenação. Essa percepção também aparece na fala do Peão E24: "Peão no galpão, patrão na mansão. Isso vem de tempo, e vai ser complicado mexer." (E24). A expressão resume a desigualdade histórica entre trabalhadores e empregadores e revela a percepção de que essa diferença faz parte da realidade do campo e dificilmente será modificada. Quando essa desigualdade é vista como algo natural, as normas trabalhistas têm menor capacidade de alterar as relações de poder já estabelecidas.

Os relatos indicam, ainda, que a efetivação dos direitos depende mais da disposição do empregador do que dos mecanismos institucionais. “Ela sabe o meu jeito, sem eu pedir ela dá aumento.” (E29). Benefícios previstos em convenção passam a ser interpretados como concessões individuais, reforçando relações de dependência e enfraquecendo a noção de direito. Na mesma direção, acordos verbais prevalecem sobre dispositivos legais, especialmente em contextos marcados pelo isolamento das estâncias, pela baixa fiscalização e pelo receio de retaliação: “a palavra é um tiro, depois de lançada não volta atrás” (E27). Entre trabalhadores "doble chapa", essa lógica de ação é agravada pelas dificuldades de regularização documental: “Não tinha carteira, tinha que fazer, mas eu não sabia como se fazia, porque eu não sacava carteira brasileira, eu sacava fronteiriça, que chamam agora, né?” (E20). A confiança e a reputação tornam-se, assim, mecanismos de coordenação mais relevantes do que o vínculo formal.

A predominância das lógicas relacionais também é reproduzida culturalmente. “O nosso pessoal é muito desunido... Foram doutrinados pelos pais que são muito adulão de patrão” (E24). De forma convergente, “Os peão não se juntam pra pedir as coisas pra eles. Não, são desorganizados. A classe mais desorganizada é o peão Rural” (E27). Esses relatos indicam que a fragilidade da ação coletiva não resulta apenas da baixa participação sindical, mas da institucionalização de padrões culturais

que favorecem a deferência ao empregador e desestimulam formas coletivas de reivindicação.

O distanciamento em relação ao sindicato reforça esse quadro. Entre os entrevistados, doze desconheciam sua finalidade ou atribuíam funções pouco definidas à entidade. “Não tenho nem ideia de que te dizer sobre como eu acho que funciona o sindicato. Não, a gente não sabe pra que serve” (E28). Outros questionam sua representatividade: “O sindicato é comandado por eles, Não tem peão lá dentro.” Mesmo entre sindicalizados, persiste a percepção de desconhecimento dos próprios trabalhadores: “Eu sou analfabeto, mas eu sei o que é o sindicato. Tem muito peão que não sabe” (E23). A baixa confiança institucional também se expressa na percepção de fiscalização insuficiente: “Quando saí do último patrão, a parte de férias na carteira não tinha nada… o sindicato só mandou ele arrumar. O certo era multar ele né.” (E26).

O receio de retaliação limita o recurso às vias formais de proteção: “Se for na justiça, ganha. Mas depois fica marcado. Um passa pro outro e não arruma mais emprego.” (E23). Nesse contexto, a mediação direta com o empregador adquire maior legitimidade prática do que os mecanismos jurídicos, sobretudo diante das dificuldades de acesso à informação, assistência jurídica e mobilidade territorial.

Embora as convenções coletivas assegurem mediação sindical, fiscalização e acesso à Justiça do Trabalho, a reduzida presença do Estado compromete sua efetividade. A ausência de monitoramento institucional favorece a permanência de formas tradicionais de regulação, nas quais proprietários e capatazes concentram a mediação dos conflitos.

Essa percepção é explicitada pelo entrevistado E27:

> 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 ... Tem estância por aí que pode estar chovendo, caindo raio, tem que ir, né? Mas tem estância que não deixa. Mas não fiscalizam, daí não adianta. E aí, se os peão não querem ir, ai eles não querem pagar pro peão tá sentado dentro do galpão, né? No caso, eles já querem descontar esse dia no fim do mês (E27).

Esse relato mostra que, quando a fiscalização do Estado e a atuação das instituições são frágeis, a convenção coletiva perde força como instrumento de proteção. Nesse contexto, os trabalhadores passam a depender mais das decisões do empregador do que dos direitos previstos nas normas.

Essa situação também aparece no relato de outro entrevistado: "Trabalhei muitos anos sem carteira assinada por conta, né? [...] Porque se dá uma coisa, se a patroa tiver consideração, ela tem que te registrar, é obrigada." (E25).

Embora o entrevistado apresente o trabalho sem registro como uma escolha, seu relato revela que essa prática é socialmente tolerada. Ao afirmar que seus direitos dependem da "consideração" da empregadora, ele atribui sua proteção mais à boa vontade do patrão do que à legislação trabalhista. Sob a perspectiva das Lógicas Institucionais (Thornton; Ocasio; Lounsbury, 2012), isso indica que as relações acabam tendo maior legitimidade prática e prevalecem sobre a norma. Na prática, os direitos são garantidos menos pela norma e mais pela disposição do empregador em cumpri-la. As normas existem formalmente, mas sua eficácia depende de reconhecimento social e capacidade de aplicação e fiscalização.

O Quadro 1 sintetiza essa distância entre as cláusulas convencionais previsas nas CCTs e a realidade vivenciada pelos peões campeiros.

Quadro 1 – Convenção Coletiva vs. Percepção dos peões campeiros

Eixo	Previsão na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)	Realidade Relatada nas Entrevistas
Jornada de trabalho	Jornada Conforme CLT - Limite de 8h diárias e 44h semanais com descanso remunerado; inclusão pela CCT de 1 dia útil de folga a cada dois meses.	Jornadas extensas, chegando a 11h por dia em fase de parição, sem controle de ponto. Acumulo do trabalho de colegas ausentes e acúmulo de funções (Ex: peão + caseiro). *"Levantamos cinco horas da manhã, voltamos seis e meia da tarde. São quase doze horas (...)As horas extras ficam de graça. Em qualquer estância". (E23)*
Remuneração	Salário-base ou diária mínima, com reajustes anuais	Diária com valor pago fixo por dia, independente de número de horas de trabalho no dia (geralmente mais de 8h). Peões não reivindicam aumento: *"Nunca pedi aumento, sem obrigar ela me dá."* (E29).
Moradia e alimentação	Fornecimento obrigatório e desconto de 19% na moradia e 1% na alimentação para o trabalhador	Moradias precárias e sem padrão mínimo definido. Ausência de cláusulas que definam condições dignas.
Equipamentos de proteção (EPIs)	Obrigatoriedade de fornecimento de EPIs pelo empregador	Peões relatam ter que comprar sua indumentária de trabalho: "Tu vai comprar um par de botas… é 650 reais. Dura três meses. Se tu trabalha numa firma, ela que te dá tudo… transporte, roupa, calçado. Na fazenda, tu paga tudo do teu bolso." (E29).
Formalização do vínculo	Registro em carteira, acesso à Previdência e benefícios	Muitos trabalham ou trabalharam informalmente: *"Trabalhei muitos anos sem carteira assinada."* (E29) "*Trabalhava anos sem ter carteira assinada. Ficou muitos anos pra trás... talvez quase 20."* (E25)
Direitos sindicais	Direito de acesso do sindicato às propriedades e contribuições voluntárias	Ausência de organização coletiva: *"Ninguém se reúne, uns têm medo, outros acham que não precisa."* (E29)
Capacitação	Não há nada que mencione curso ou capacitação nas convenções.	Aprendizado ocorre oralmente, de forma empírica, com os mais velhos. Menção a curso de inseminação que é pago pelo próprio peão quando é de seu interesse.
Igualdade e valorização profissional	Equiparação salarial e função registrada conforme contrato	Acúmulo de funções e desvalorização do trabalho campeiro: *"Hoje é tudo junto, campeiro, cozinheira e até tratorista."* (E29)

Fonte: Elaborado pelos autores.

As violações trabalhistas são frequentemente reforçadas pela tradição campeira e pelo sistema de valores gaúcho que, conforme Leal (2019, p. 39), “possuem maneiras de classificar suas próprias práticas sociais e visões do mundo, usando uma narrativa própria e com significados e consensos que denotam um parâmetro para a prática cotidiana e um sistema eficaz de controle social”.

A seção seguinte reúne a conclusão e contribuições do estudo, fazendo uma reflexão crítica sobre os alcances e limites das convenções coletivas como instrumento de transformação das relações de trabalho dos peões campeiros.

5. Conclusão e Contribuições

Este estudo analisou as relações trabalhistas dos peões campeiros da bovinocultura de corte de Sant'Ana do Livramento (RS), comparando as Convenções Coletivas de Trabalho com as experiências dos trabalhadores. Os resultados mostram que, embora as convenções sejam o principal instrumento formal de regulação da categoria, sua efetividade é limitada. Apesar de garantirem direitos básicos relacionados à remuneração, jornada, moradia, alimentação e segurança, suas cláusulas são genéricas, pouco contemplam as especificidades do trabalho campeiro e carecem de mecanismos efetivos de fiscalização.

A pesquisa mostra que esse descompasso não resulta apenas do descumprimento das normas. No cotidiano, relações de confiança, paternalismo e acordos informais frequentemente prevalecem sobre a legislação, fazendo com que direitos sejam percebidos como concessões do empregador, e não como garantias asseguradas por lei. Esse contexto enfraquece a ação coletiva, limita a atuação sindical e reduz a efetividade da negociação coletiva.

Os resultados também revelam que a limitada fiscalização do Estado, a baixa mobilização sindical e o reduzido conhecimento dos trabalhadores sobre seus direitos contribuem para que o empregador permaneça como o principal regulador das relações de trabalho.

A principal contribuição do estudo é demonstrar que a efetividade das convenções coletivas depende não apenas de seu conteúdo jurídico, mas também de sua legitimação social, da atuação das instituições responsáveis por sua fiscalização e da apropriação desses direitos pelos próprios trabalhadores. Ao articular a abordagem das Relações Industriais com a perspectiva das Lógicas Institucionais, a pesquisa amplia a compreensão sobre os fatores que condicionam a aplicação das normas no trabalho rural.

Do ponto de vista prático, os resultados indicam a necessidade de fortalecer a atuação sindical, ampliar a fiscalização estatal e incorporar às convenções coletivas cláusulas mais adequadas às condições reais do trabalho campeiro, especialmente em relação à segurança, aos equipamentos, ao transporte e à qualificação profissional.

Como limitação, o estudo concentrou-se em um único município e considerou apenas a perspectiva dos trabalhadores. Pesquisas futuras podem incluir empregadores, dirigentes sindicais e agentes públicos, além de comparar diferentes regiões e atividades rurais.

Os resultados evidenciam que normas formais, por si só, não garantem a proteção dos trabalhadores. A efetividade das convenções coletivas depende da articulação entre regulação jurídica, fiscalização, representação sindical e mudanças nas práticas institucionais que ainda sustentam relações de trabalho baseadas na informalidade e na dependência pessoal.

Referências

ABREU, Gustavo Veloso de; CARVALHO NETO, Antônio. Revisitando os clássicos das relações de trabalho: as perspectivas sistêmica e estratégica. Gestão e Planejamento GeP, v. 23, n. 1, 2022.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL Comissão de Representação. Avaliação das condições de funcionamento do sistema estadual de combate à escravidão e às suas formas análogas a partir da operação na Serra Gaúcha. Porto Alegre, Abril de 2023. Disponível em: <https://www.al.rs.gov.br/download/ComRepresentacaoExterna/CombateEscravidao/Relatorio_Final_da_Comissao_Final.pdf >. Acesso em 16 de junho de 2025.

BLACK, Boyd. Comparative industrial relations theory: the role of national culture. The International Journal of Human Resource Management, v. 16, n. 7, p. 1137-1158, 2005.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 ago. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

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

CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, coronelismo, clientelismo: uma discussão conceitual. Dados, v. 40, p. 229-250, 1997

CARVALHO NETO, Antonio. Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? Provocações epistemológicas. REGE-Revista de Gestão, v. 19, n. 2, p. 299-308, 2012.

CORRÊA, Anderson R. Pereira. Matteus é peão! - Entre a identidade regional e a consciência de classe. Parêntese (Matinal), Porto Alegre, p. 01 - 12, 13 abr. 2024. Disponível em: <https://www.matinaljornalismo.com.br/parentese/ensaio-parentese/matteus-e-peao-entre-a-identidade-regional-e-a-consciencia-de-classe/>. Acesso em 20 de janeiro de 2026.

CORRÊA, Éllen Gallerani. O sindicalismo de trabalhadores rurais como objeto de disputa e como agente de construção de centrais sindicais no Brasil (2003-2017). Caderno CRH, v. 34, p. e021004, 2021.

DUNLOP, John. Sistema de Relaciones Industriales, Edicion 62, (1958) 1978 ISBN 10: 8429714138 / ISBN 13: 9788429714135

FAVARETO, Arilson. Agricultores, trabalhadores: os trinta anos do novo sindicalismo rural no Brasil. Revista brasileira de ciências sociais, v. 21, p. 27-44, 2006.

FRIEDLAND, Roger; ALFORD, Robert R. Bringing society back in: symbols, practices and institutional contradictions. In: POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. (org.). The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: University of Chicago Press, 1991. p. 232-263.

GAIA, Fausto Siqueira. Negociação Coletiva de trabalho: limites e fundamentos sociais. Revista Direito & Paz, v. 1, n. 36, p. 3-17, 2017.

GALVÃO, A. CASTRO, B. KREIN, J. D., TEIXEIRA, M. O. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno Crh, v. 32, n. 86, p. 253-270, 2019.

HEYDT, Dylan da Cunha. Formação econômica de Sant'Ana do Livramento: análise da pecuária como eixo estrutural. Monografia, Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Pampa Campus Sant'Ana do Livramento, Sant'Ana do Livramento, 2016.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho; PICHLER, Walter Arno. John T. Dunlop e os 50 anos do industrial relations systems. Dados, v. 52, p. 1047-1070, 2009.

LAZZARETTI, Mateus; PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. Sindicalismo da Agricultura Familiar e Estado: a atuação da Fetraf-Sul frente aos governos liderados pelo PT (2003-2016). Textos e Debates, v. 30, n. 02, p. e8254-e8254, 2024

LEAL, Ondina Fachel. Os gaúchos: cultura e identidade masculina no pampa. Tessituras: Revista de Antropologia e Arqueologia, v. 7, n. 1, p. 16-16, 2019.

LEAL, Ondina Fachel. Os Gaúchos: cultura e identidade masculinas no Pampa . 1º ed. Porto Alegre: Tomo Editorial, 358pp. 2021.

PEREIRA NETO, João Batista. O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9151-5

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. O "fazer-se" dos agricultores familiares como sujeitos de direitos. Pensamento Plural, n. 4, p. 91-115, 2014

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti,. Pluralismo, neocorporativismo e o sindicalismo dos agricultores familiares no Brasil. Sociedade e Estado, v. 33, p. 85-115, 2018

PICOLOTTO, Everton; LAZZARETTI, Mateus; TRINDADE, Eduarda. As reformas neoliberais no Brasil e os seus impactos na ação sindical e na precarização do trabalho rural. Laborare, v. 5, n. 9, p. 9-33, 2022.

RAUPP, André Kuhn; NETTO, Carlos Guilherme Adalberto Mielitz. Sindicalismo rural e neocorporativismo no sistema agroindustrial leiteiro do Rio Grande do Sul–1995 2010. Revista IDeAS, v. 7, n. 2, p. 138-175, 2013.

RIETH, Flávia MS; RODRIGUES, Marta B.; SILVA, Liza BM. As lidas campeiras na região de Bagé/RS: sobre as relações entre homens, mulheres, animais e objetos na invenção da cultura campeira. Entre ofícios e profissões: reflexões antropológicas. Belém: GAPTA/UFPA, p. 175-195, 2015

SANTOS, Elisabeth Cavalcante; HELAL, Diogo Henrique. Relações de trabalho e práticas: aproximações teóricas. IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD (IX ENEO), Belo Horizonte. Anais do IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Belo Horizonte, 2016.

SCOTT, W. Richard. Institutions and organizations. Thousand Oaks: Sage, 1995.

SCOTT, W. Richard. Institutions and organizations: ideas and interests. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2008.

TEIXEIRA, Marco Antonio; CARVALHO, Priscila Delgado de. Estudos sobre sindicalismo rural no Brasil: transformações, permanências e os 60 anos da Contag. Estudos Sociedade e Agricultura, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, e2331208, 27 nov. 2023. DOI: https://doi.org/10.36920/esa31-2_08.

THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William; LOUNSBURY, Michael. The institutional logics perspective: a new approach to culture, structure, and process. Oxford: Oxford University Press, 2012.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Temáticas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

ZANELLA, F. C., BETTO, J., PICCIN, M. B., DA COSTA, F. F. Ensaio sobre as relações sociais de produção nas estâncias do Rio Grande do Sul. Raízes: Revista de Ciências Sociais e Econômicas, v. 39, n. 1, p. 44-62, 2019