



Foto 7: Comedouros
Fonte: Arquivo pessoal

A ração é oferecida durante todo o dia, em comedouros que devem ser sempre remexidos, a fim de que a ração não se compacte no fundo. Tal operação também é feita pelos trabalhadores responsáveis por um dado galpão.



Foto 8: Comedouros em movimento
Fonte: arquivo pessoal

Os produtores integrados são responsáveis ainda pela contratação de força-de-trabalho e pela sua remuneração.

Além do investimento tecnológico, a foto abaixo revela o número de funcionários necessários ao cuidado das aves, ressaltando que tal foto foi tirada em dia normal de trabalho e o vazio de pessoas no local não é atípico. É relevante ressaltar que a produção em larga escala não significa a criação de postos de trabalho o que demonstra a extração da mais-valia relativa, devido ao alto implemento tecnológico, e ao reduzido número de funcionários, nesta fazenda são apenas sete funcionários para cuidar de 116.000 aves.



Foto 9: vista do barracão
Fonte: Arquivo pessoal

Já agroindústria compete o fornecimento dos animais, como previsto na cláusula contratual que se refere aos Pintos para Criação e Terminação *A Parceira-Proprietária obriga-se a fornecer ao Parceiro-Criador pintos de um dia para serem criados e terminados até idade de 25(vinte e cinco) a 65 (sessenta e cinco) dias. (apostila para os participantes do X Ciclo de Capacitação de Avicultores, pág. 03).* À Alfa compete também o fornecimento da ração necessária a alimentação dos animais, além do transporte, medicamentos, conforme cláusula contratual referente a Insumos para a Criação de Aves- Rações e Medicamentos: *A Parceira-Proprietária obriga-se, ainda a fornecer ao Parceiro-Criador, rações, vacinas e medicamento, tantos quantos forem necessários para a terminação das aves. (op. cit., pág. 03).* É, ainda, de responsabilidade da integradora o apoio técnico, conforme o contrato, cláusula referente à Assistência Técnica, *Obriga-se a Parceira-Proprietária colocar á disposição do Parceiro-Criador,*

assistência técnica, que será fornecida quando por ele solicitada, ou a critério da Parceira-Proprietária, e terá por objetivo promover o acompanhamento do plantel em desenvolvimento, fornecendo assistência técnica e veterinária, orientando as operações relativas ao manejo produtivo das aves. (op. cit)

Os integrados estabelecem relação de exclusividade com a empresa para a criação de aves, suínos ou perus, mediante a assinatura de contrato, denominado juridicamente de “*contrato de adesão*”, que especifica também as obrigações dos produtores, em relação ao manejo e alimentação dos animais e em relação à empresa-mãe. O conteúdo dos contratos refere-se à garantia de exclusividade da produção para a empresa integradora, procedimento do cálculo das remunerações e as obrigações da integradora quanto às condições de pagamento. De acordo como os integrados entrevistados, o contrato tem prazo de validade indeterminado, podendo ser rescindido num prazo de 90 dias, desde que a outra parte seja comunicada com antecedência. De outra forma, o não cumprimento das obrigações estipuladas no contrato dá a outra parte o direito de rescisão. Como reza clausula sob orientações

Considerando que a referida previsão contratual conforme os termos do contrato ora aditado fundamenta-se em exigências de ordem técnica, sanitária e jurídica, uma vez que a Parceira Proprietária busca garantir aos clientes e consumidores que seus produtos atendam as normas legais nacionais e internacionais, bem como os contratos de compra e venda com seus clientes. Considerando que, a Parceira Proprietária possui o interesse na manutenção do contrato acima mencionado, desde que o mesmo seja rigorosamente cumprido, serve o presente instrumento para ratificar as orientações no sentido de que não seja aplicada medicação às aves, sem a anuência por escrita do técnico ou do médico veterinário da Parceira Proprietária, sob pena de rescisão automática do contrato, bem como a responsabilização por todas as perdas e danos que direta ou indiretamente causar (em) á Parceira Proprietária.

Ainda de acordo com produtores entrevistados, os orçamentos apresentados pela integradora são amplamente superados pelos custos reais de construção dos galpões, devido à exigência de altos investimentos em tecnologia e a exigência de implantação de infra-estrutura de energia elétrica, poços artesianos, terraplanagem, lagoas de

decantação e etc. Produtores afirmam que os valores orçados pela integradora para atrair novos integrados faz parte de uma estratégia de atração ao programa. *“o projeto é apenas para o produtor entrar, os custos dos investimentos superam e muito o orçamento apresentado pela integradora...”* (produtor 1), como relatou um produtor.

Apesar da garantia oferecida pela integradora de recepção da produção e da assistência técnica, muitos produtores mostram-se insatisfeitos com a remuneração recebida. Em recente entrevista a um gerente de uma das fazendas integradas, obtivemos a informação de que o lote de aves teve seu valor reduzido de R\$ 12.000,00 para até R\$ 8.000,00, em função da queda do dólar, segundo alegações da empresa Alfa.

Podemos afirmar que hoje essa insatisfação é a causa de desestímulo para novos investimentos por parte dos produtores, como afirma um integrado *“o negócio já foi bem melhor, agora estamos insatisfeitos com o valor da remuneração, estes variam muito de acordo com a qualidade do lote, então na verdade você nunca sabe o quanto vai receber pelo lote entregue, e muitas vezes a remuneração não cobre os custos...”* (Produtor 2).

Com o intuito de manter altos padrões de qualidade a empresa Alfa, paga pelo lote de animais tendo como parâmetro a qualidade dos animais entregues, para forçar os funcionários a manter esses padrões os integrados, pagam a eles uma gratificação de acordo como o valor recebido pelo lote. Como confirma funcionário entrevistado: *“A Alfa e o patrão quer qualidade, então o valor da remuneração, vai depende da qualidade do lote entregue, assim como a gratificação adicional que a gente recebe, pra garanti a qualidade”* (trabalhador 1).

Acerca da relação da agroindústria com os produtores integrados a partir dos contratos, Pelegrini (2001) afirma que,

(...) as agroindústrias exigem dos produtores uma completa subordinação ao programa de ações elaborado pela empresa. Embora garantindo a absorção de toda a produção, verifica-se que essa relação, ao tornar-se contratualizada,

desnuda uma imensa vantagem do segmento agroindustrial representada pelo poder das empresas integradoras sobre os integrados. (pág.90)

Quando questionados sobre o relacionamento com a integradora, os produtores entrevistados declaram que a relação de parceira na qual participam é favorável à empresa, já que *“a integradora controla da forma como lhe convém, os produtores não têm autonomia, o que dificulta o relacionamento já que todo o poder de decisão se concentra nas mãos da integradora, assim sendo, nossas reivindicações nunca são atendidas, e estamos à mercê dela quando a empresa passa por crise diminui-se a quantidade de animais recebidos e nós é que ficamos com o prejuízo* (produtor 2), como relata produtor entrevistado. A falta de autonomia corrobora, para que o negócio não seja lucrativo, segundo os produtores. A capacidade de alojamento é diminuída e o período de vazio sanitário¹⁸ é prolongado sem que os produtores sejam consultados. Outro fator decisivo, é que o produtor não tem acesso à quantidade de animais recebidos, a integradora manda no lote a quantidade que lhe convém.

Para garantir uma melhor lucratividade com a atividade os produtores que possuem maior volume de capital ampliam os investimentos, adotando maiores escalas de produção, chegando mesmo a afirmar que,

quem está no ramo, deve aumentar o negócio ou sair da atividade, pois ganha-se na escala, por isso é necessário estar sempre fazendo novos investimentos, pois aqueles que param de investir ou não aumentam o número de animais recebidos, gradativamente, passam a receber uma remuneração menor. Torna-se competitivo é a melhor estratégia para permanecer integrado com garantia de lucros. (produtor 2).

¹⁸ Vazio sanitário é o período de tempo que uma granja permanece vazia, a fim de reduzir a população de microorganismos, após a limpeza e desinfecção.

1.1 A produção integrada e a superexploração da força-de-trabalho

De acordo com Vasapollo (2005), são introduzidas novas formas de contratação a partir da reestruturação produtiva, de acordo com suas análises podemos inserir a produção integrada, no modelo denominado por ele de *outsourcing*.

Por meio do *outsourcing*, cada fábrica, departamento ou equipe, com seus trabalhadores vinculados, podem ser externalizados. Poderão ser criadas, dentro do mesmo âmbito empresarial, muitas empresas com menos de 15 funcionários sem proteção estatutária e, geralmente, com menos direitos. (pág. 32)

Em pesquisa de campo, constatamos que a empresa Alfa, ao subcontratar aos produtores integrados a criação dos animais, transfere para estes a função de contratação da força-de-trabalho necessária a essa atividade. Verificamos que esses trabalhadores contratados pelos integrados não têm acesso a uma série de direitos e benefícios que são conferidos aos trabalhadores da empresa-mãe.

A empresa em questão não tem responsabilidade sobre os trabalhadores das fazendas de produção integrada, que se caracterizam por serem contratados pelos próprios produtores como define o “*contrato de adesão*” embora tais funcionários sejam obrigados a seguir todas as normas prescritas pela empresa-mãe, ainda que não mantenham com esta quaisquer vínculos.

Os trabalhadores contratados diretamente pela empresa têm assegurados direitos como alimentação, vale transporte, cesta básica e recebem benefícios¹⁹ como convênio médico e odontológico, participação nos lucros da empresa, seguro de vida e auxílio funeral; os quais não são extensivos aos funcionários das fazendas. Como confirma funcionário entrevistado: *Não tenho convênio médico e nem vale transporte, a gente*

recebe só o salário e de vez enquanto gratificação quando o lote de animais que é mandado pra empresa é bom. (trabalhador 3).

Outro dado apontado durante a pesquisa de campo se refere à comparação da jornada de trabalho da empresa-mãe e das fazendas de produção integrada. Enquanto na primeira a jornada semanal é de quarenta e quatro horas e de cinco dias e, portanto, com duas folgas semanais, de acordo com funcionários de uma das unidades da empresa Alfa, nas fazendas a semana é composta de doze dias com cento e oito horas trabalhadas, com duas folgas a cada doze dias. De acordo com trabalhador entrevistado *“trabalho nove horas por dia, e tenho duas folgas a cada 12 dias, e quando a gente faz hora extra nem sempre é pago, na maioria a gente ganha folga”*, (trabalhador1).

O **prolongamento da jornada de trabalho** desnudado pela pesquisa, associado ao **implemento tecnológico em busca de produtividade** (confirmado aqui pela fala dos produtores a respeito da necessidade de ampliação da escala de produção para obtenção de ganhos em produtividade) e à nossa verificação de uma **menor remuneração dos trabalhadores da fazenda**, nos permite afirmar que nessa modalidade de gestão da produção, a produção integrada, verificamos que a existência dos três elementos constituintes do fenômeno de superexploração da força - de-trabalho.

Assim verificamos que a empresa-mãe estende para as empresas-filhas a dinâmica de aumento da extração da mais-valia absoluta e relativa, bem como da superexploração. Verificamos, assim que as novas formas de trabalho trazidas pelo toyotismo levam a uma nova e precária condição de trabalho, na qual se perdem direitos e garantias sociais.

¹⁹ De acordo com Bhir (1998), os benefícios, gratificações e outras formas de remuneração não incorporadas aos salários soam considerados de salário indireto, por não se tornarem direitos efetivos, mas compõem o conjunto de bens e serviços aos quais a força-de-trabalho precisa ter acesso para garantir sua existência e reprodução.

Há uma desvalorização da força-de-trabalho. Mas, como chegamos ao valor da força-de-trabalho? A força-de-trabalho tem seu valor medido a partir da soma dos tempos socialmente necessários à sua produção e reprodução, ou seja, a soma dos bens de consumo básicos ao sustento e atendimento das necessidades de uma família operária. No Brasil, há uma enorme discrepância entre o salário mínimo vigente e o salário mínimo necessário.

Salário mínimo necessário: Salário mínimo de acordo com o preceito constitucional "salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim" (Constituição da República Federativa do Brasil, capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV). Foi considerado em cada Mês o maior valor da ração essencial das localidades pesquisadas. A família considerada é de dois adultos e duas crianças, sendo que estas consomem o equivalente a um adulto. Ponderando-se o gasto familiar, chegamos ao salário mínimo necessário. (DIEESE, junho de 2007, www.dieese.org.br)

Enquanto o salário mínimo vigente é de R\$ 380,00 reais, o salário mínimo necessário, ainda de acordo com os dados do DIEESE, é de R\$ 1620,64, para o mês de maio de 2007.

A média salarial da Empresa Alfa varia em torno de R \$ 519,00, muito similar à média salarial paga aos trabalhadores das fazendas integradas às quais visitamos cujo valor é de R\$ 500,00. A diferença de remuneração aparece quando consideramos que os benefícios oferecidos aos trabalhadores da Empresa Alfa se constituem em parte indiretamente paga dos salários e este salário indireto não se estende aos trabalhadores das fazendas.

Ainda assim se considerarmos que o salário mínimo necessário é de R\$ 1.620,64, concluiremos que ambos os grupos de trabalhadores são superexplorados, ou seja, recebem um salário menor do que o valor de sua força-de-trabalho.

No entanto, as condições precárias de trabalho e assalariamento mais intensificadas no que diz respeito aos trabalhadores da produção integrada nos permite

concluir que a produção integrada significa a materialização das formas toyotistas de trabalho, expondo sua principal face que é o desrespeito e a restrição de direitos dos trabalhadores, contribuindo para a precarização do trabalho.

1.2 - As condições de trabalho na produção integrada



Foto 10: Vista da casa de um das famílias que residem na fazenda Sibipiruna
Fonte: Arquivo pessoal

De acordo com Pelegrini (2001) “*o emprego da mão-de-obra familiar limita-se a tarefas administrativas e, eventualmente, por ocasião de embarque e desembarque de animais*”. (pág.68). Em visita, em duas unidades integradas, encontramos os funcionários casados e suas famílias residindo no local de trabalho. Ali, toda a família é envolvida na produção, todos os membros, exceto crianças, contratados pelos proprietários da fazenda. O uso da força-de-trabalho familiar constitui-se em fenômeno interessante, significa a combinação de formas consideradas arcaicas com formas modernas de exploração do trabalho. É relevante observar também que, já que as

famílias residem no local de trabalho a linha entre o tempo de trabalho e de não trabalho é muito tênue. Na medida em que surge algum problema, mesmo estando fora do horário de trabalho, estão prontos para resolver. Como afirma o coordenador entrevistado *“eu moro aqui na fazenda e mesmo quando estou fora do meu horário de trabalho quando surge alguma emergência ou falta algum funcionário estamos sempre prontos para solucionar os problemas.”* (coordenador 1) Os trabalhadores são muito mais explorados já que não recebem por essas horas trabalhadas.

A agroindústria ao transformar o produto do campo, transforma também práticas centenárias de sua produção e consumo, transformando assim, formas de trabalho e modos de vida.



Foto 11: Ducha para assepsia dos veículos de transporte de animais.
Fonte: Arquivo pessoal



Foto 12: Não é permitido fumar no ambiente destinado ao tratamento dos animais
Fonte: Arquivo pessoal



Foto 13: Local de banho e troca de roupa para entrada nos barracões de animais.
Fonte: Arquivo pessoal

As normas de higiene e o aparato empregado para cumpri-las contrastam com o constante mau cheiro ao qual os trabalhadores estão submetidos, bem como mosquitos e a ausência de equipamentos de proteção e de local próprio para a alimentação.

Percebemos uma discrepância em que ambientes com alto emprego tecnológico convivem com condições rudimentares de trabalho. Bem diferente do ambiente dos trabalhadores da empresa-mãe, que contam com refeitório, equipamentos de proteção e técnicos em segurança do trabalho.

Podemos concluir que mais uma vez, os trabalhadores da produção integrada saem em desvantagem em relação aos trabalhadores da empresa-mãe, já que trabalham em condições mais precárias.

1.3 A capacitação dos funcionários das fazendas de produção integrada

O trabalho rural, que já passara no Brasil, a partir dos anos de 1930, pelo que foi chamado de revolução verde (introdução de mecanização, adubos industrializados, pesticidas, produção em larga escala e etc.) é novamente transformado no capitalismo contemporâneo, pois suas atividades produtivas são realinhadas às redes de produção mundial, que, por sua vez, estão em reestruturação. São requeridas assim, novas práticas e procedimentos agrários e uma nova forma de interação com a natureza. Neste cenário, exige-se um novo perfil de trabalhador no campo.

Com intuito de formar um trabalhador adequado às novas situações do campo, cursos de capacitação são impostos aos trabalhadores das fazendas de produção integrada (que arcam com os custos dos cursos e devem se apresentar quando escalados para os treinamentos) pela empresa Alfa. É preciso combinar os saberes tradicionais dos trabalhadores camponeses com as novas exigências técnicas, com os novos

procedimentos produtivos, gerenciais, normativos e institucionais. Ainda que tenhamos encontrado nas fazendas integradas uma maioria de funcionários com pequeno ou nenhum vínculo com o trabalho rural, os conhecimentos específicos para lidar com o campo estão presentes nos cursos de capacitação, sempre em alinhamento com a face moderna do rural e sua estreita vinculação com a indústria. Como confirma Vitule (1999)

(...) Novos saberes, desvinculados do tempo do espaço da natureza e vinculados ao tempo e ao espaço da produção industrial são incorporados ao mundo do trabalho rural. Inovações técnicas requerem conhecimentos, qualificação e um aprendizado contínuo por parte do trabalhador. Novos requisitos comportamentais e educacionais são desejados nesse novo contexto. (pág.46)

Por isso a agroindústria em questão, oferece cursos aos trabalhadores das fazendas integradas, que são ministrados por técnicos da empresa, e tem como objetivo fornecer informações técnicas sobre como cuidar do manejo com os animais, desenvolvendo as competências necessárias para manter a qualidade do lote e cuidar para que todas as normas ditas pela empresa sejam rigorosamente respeitadas, com o objetivo de manter a qualidade das matérias-primas.

Nos Ciclos de Capacitação de Avicultores, como são chamados, são passados aos avicultores e seus funcionários informações a respeito da missão da empresa, os valores, o perfil, como tratar os animais, cláusulas contratuais, como adotar medidas de prevenção, como alcançar a Biossegurança²⁰, como fazer a limpeza dos barrocões, controle de temperatura, como cuidar dos animais durante todo o ciclo de vida deles na fazenda, vacinação, qualidade da cama, água e ventilação. Mas de acordo com funcionário entrevistado

Não conseguimos seguir a todas as orientações que nos são passadas durante os cursos, são muitas regras, normas, procedimentos técnicos no que se refere ao manejo, alimentação, vacinação dos animais conseguimos

²⁰ Conjunto de medidas sanitárias a serem tomadas com o intuito de diminuir os riscos de contaminação dos animais e proteger os consumidores.

cumprir no máximo 70%, do que é exigido pela empresa. (coordenador 2)

Geralmente, a empresa Alfa oferece aos funcionários das fazendas de produção integrada dois cursos um chamado C.A(curso de aprendizagem), este é oferecido apenas aos coordenadores e são repassadas informações sobre o manejo e os cuidados em relação aos animais. Duram, em geral três dias, em local determinado pela agroindústria sendo ministrado por sete técnicos da empresa, entre biólogos, veterinários e agrônomos. Outro curso oferecido é o I.T (instrução de trabalho), no qual são transmitidas informações referentes ao Controle da qualidade, com o objetivo de manter um padrão para todos os barracões como nível de água, ração e etc. Este é oferecido a todos os funcionários das fazendas.

São oferecidos cursos nas próprias fazendas como o intuito de repassar os 5 S, de acordo com apostila do curso, que referem-se ao conceito de mudanças de atitude, o S significa “senso de” exercitar a capacidade de apreciar, julgar e entender cada situação, respondendo adequadamente a cada uma delas. Os 5 S baseiam-se nos sentidos de utilização, ordenação, limpeza, saúde e autodisciplina, eles corroboram para o relacionamento no trabalho e com as pessoas, melhor qualidade de vida, economia de tempo e rapidez na execução do trabalho, facilidade de localização de materiais, ferramentas e etc. A todos estes procedimentos estabelecidos com base na filosofia dos 5 S, a empresa chama de Ambiente Alfa. Podemos perceber que os cursos oferecidos tem o objetivo claro de manipulação da subjetividade do trabalhador, criando neles novos hábitos e atitudes no local de trabalho, para garantir os padrões de qualidades exigidos. Há todo um discurso manipulatório para envolvimento do trabalhador com as necessidades da empresa.

De acordo com Vasapollo (2005) “*é necessário que o trabalhador alcance um alto grau de adaptabilidade às variações de ritmo, função e papel.*” (pág.26).

Podemos verificar que a maneira como o trabalho nas fazendas integradas está organizado se destina a esta flexibilidade em relação ao papel e funções exercidas, já que poucos trabalhadores são treinados para atender a diversas situações, como alimentação, vacina, limpeza dos locais, controle de ruídos e monitoramento dos painéis de controle dos equipamentos automatizados. Em relação à mudança do ritmo de trabalho, em depoimento, um trabalhador disse que há um horário formal para o encerramento das atividades, mas eles devem sempre estar à disposição para permanecer no local de trabalho para recebimento e entrega de lotes de aves. Em outros momentos, chamados de vazio sanitário – para limpeza das camas das aves e que pode durar de três a dez dias – estes trabalhadores passam do cuidado com os animais à higienização dos barracões. A multiplicidade de tarefas é apresentada como um dado corriqueiro do trabalho nas fazendas, evidenciando que os trabalhadores já são admitidos sob a base de sua disposição e capacidade para a polivalência toyotista.

Em relação aos trabalhadores entrevistados durante trabalho de campo, a minoria disse já ter experiência com o trabalho rural, alguns foram criados em fazendas, e ,portanto, possuem experiência, mas são treinados periodicamente pela agroindústria para conseguir responder às novas situações.

No tocante a escolaridade a maioria possui ensino fundamental completo, e alguns poucos encontram-se em fase de continuação dos estudos.

Dois trabalhadores entrevistados revelaram cursar o ensino médio, porém encontram dificuldades devido ao longo período de doze dias entre os intervalos para folga – e conseqüentemente, tempo para o estudo em casa – e à elasticidade da jornada de trabalho, problema que eles resolvem negociando faltas com a escola, nunca com o produtor integrado.

Uma vez que os conhecimentos necessários a estes trabalhadores, do ponto de vista do empregador, se limitam àqueles presentes nos cursos já citados, a sua escolarização não é valorizada nem estimulada, diferentemente da política de capacitação adotada para os funcionários da empresa-mãe.

Considerações finais

Acelerar a acumulação mediante um desenvolvimento superior da capacidade produtiva do trabalho e acelerá-la por meio de uma maior exploração do trabalhador, são dois procedimentos totalmente distintos.

Marx, O Capital.

Marx apresenta duas tendências diferentes, mas não excludentes, de acumulação de capital. É este duplo movimento que estamos presenciando na sociedade contemporânea, a combinação, de um lado, do aumento da produtividade do trabalho e, do outro, uma maior exploração do trabalhador. A combinação destes dois elementos foi propiciada pelo advento do toyotismo, o qual teve um alcance expressivo no mundo do trabalho.

Conforme foi evidenciado no decorrer do nosso estudo a reestruturação produtiva – da qual o toyotismo é a maior expressão - se instaura no final da década de 1970, tendo como objetivo sanar a crise estrutural do modo capitalista de produção, e teve como uma de suas consequências a universalização do toyotismo. O que provocou incisivas mudanças no mundo do trabalho, dando um novo formato ao processo de produção de mercadorias com maneiras diferenciadas de gerenciá-la.

A produção integrada surge, então, como nova forma de gestão da produção adotada sobretudo pelas agroindústrias do setor alimentar. A integração se constitui em um estratégia eficiente pois possibilita a obtenção de matérias-primas a baixo custo, o que se reveste em melhor competitividade. Nas configurações em rede, as empresas que coordenam o processo e produção, adoção de inovações tecnológicas e fixação dos preços obtêm significativas vantagens em relação aos outros agentes da cadeia produtiva. Esse modelo de integração adotado atualmente pelas empresas do setor de

alimentação , fundamenta-se em estratégias de redução de custos e otimização de resultados, por meio do uso intensivo de tecnologia e da produção em grande escala , na qual participam produtores com um novo perfil, mais capitalizado, qualificado e com visão empresarial.

No modelo de produção integrada implantado pela empresa Alfa na cidade de Uberlândia, inclui a utilização de força-de-trabalho contratada pelos próprios produtores, cujos trabalhadores são superexplorados, tanto no que se refere à extensão da jornada de trabalho, ao crescimento da extração de mais-valia relativa devido ao implemento tecnológico, bem como ao rebaixamento dos salários, pagos abaixo do necessário para a produção e reprodução da força-de-trabalho.

A empresa-mãe (Alfa), ao escolher a estratégia da subcontratação, envolve as empresas-filhas (fazendas de produção integrada) no aprofundamento da dinâmica da produção da mais-valia relativa (incremento tecnológico visando aumentar o controle e a produtividade do trabalho) e da mais-valia absoluta (ampliação e intensificação da jornada de trabalho). Ainda que sejam empresas distintas, a integração da produção cria, ao mesmo tempo, uma situação de similaridade entre elas – no que diz respeito ao uso de tecnologia para controle de qualidade e produtividade, de estratégias de captura da subjetividade do trabalhador – enquanto, por outro lado, diferenciam-se pelas condições de trabalho, pelos salários e benefícios, pelos contratos e jornadas de trabalho, sempre mais precários no que se refere às empresas-filhas. Assim, a massa de mais valia produzida nesta integração da produção tem sua maior parcela extraída pelas empresas-filhas, mas é transferida para a empresa-mãe, aquela que coloca no mercado o produto final de maior valor agregado.

Apesar de nossa abordagem limitada, procuramos retomar os eixos centrais da teoria marxista da dependência, associando o conceito de superexploração da força-de-

trabalho aos estudos sobre reestruturação produtiva. A superexploração do trabalho, somada ao aumento de produtividade e da extração de mais valia absoluta nas fazendas de produção integrada que pesquisamos, demonstra que o mecanismo de acumulação dependente aprofunda-se com a reestruturação produtiva, aumentando a precariedade do trabalho e a pressão sobre a remuneração dos trabalhadores.

Percebemos, neste sentido, que estão abertas as possibilidades de estudos sobre a realidade da América latina e do Brasil, em particular, no que se refere às análises das mudanças efetivamente ocorridas nestes países, sob a lógica da reestruturação produtiva, mas que apresentam lugar diferenciado na divisão internacional do trabalho e tal posição dependente resulta em diferentes formas de organização do trabalho e da economia nestes países. Em resumo, a posição dependente da América Latina combinada com a reestruturação produtiva mundial, produz realidades particulares, que podem ser estudadas à luz das teorias européias, mas sem perder de vista as teorias produzidas na América Latina sobre a América Latina.

No tocante à qualificação profissional exigida pelo toyotismo, reafirmamos que há um processo de desqualificação em curso como observamos nas políticas de capacitação da Empresa Alfa, associada à uma falsa qualificação, a qual chamamos de formação de competências para execução do trabalho flexível. Com a nova arquitetura dos postos de trabalho, as profissões são questionadas e isto ficou claro na nossa pesquisa, pois os funcionários não têm profissão definida, mas uma série de atividades a desempenhar na produção.

Assim podemos afirmar que o toyotismo qualifica e desqualifica ao mesmo tempo o trabalhador, qualifica porque cria círculos de controle de qualidade e forma equipes de trabalho, como é emblemático na empresa Alfa, porém ao mesmo tempo desqualifica a força-de-trabalho porque retira do trabalhador a sua subjetividade.

Destrói os ofícios e o conhecimento qualitativo e no mesmo processo valoriza, para os trabalhadores estáveis, os níveis de educação formal.

Diante desse quadro de precariedade e precarização que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo, a única alternativa que se coloca é a luta dos trabalhadores para garantir direitos, por melhores condições de trabalho e melhores salários junto às suas entidades representativas, na tentativa de minimizar os efeitos nefastos da precarização. Uma das possibilidades, que enxergamos para os trabalhadores da produção integrada da empresa Alfa, que são em sua maioria filiados ao sindicato dos trabalhadores rurais, é primeiramente, se filiarem ao sindicato dos trabalhadores das indústrias de alimentos, ao qual os funcionários da empresa Alfa são filiados na busca de unificar a categoria, e a partir daí, exigirem acesso aos mesmos direitos e benefícios, impondo contratos de trabalho coletivos. Essa é uma posição política da pesquisadora, envolvida na transformação da sociedade, no entanto não se trata de uma receita pronta para os trabalhadores pela emancipação, apenas a tentativa de contribuição para o combate mais amplo contra o capital no qual nos inserimos como membro da classe trabalhadora.

Para finalizar utilizo esse trecho de Sebastião Salgado:



Foto 14: Funcionário da fazenda Sibipiruna

Fonte: Arquivo pessoal

Os trabalhadores produzem riqueza, aumentam a produção de bens, mas não podem consumi-los. Desenvolvem novas riquezas, mas são relegadas à formação de um exército de reserva ou vivem as mazelas do trabalho precário. Mas, somente os trabalhadores serão capazes de “criar um mundo novo, revelar a nova vida, recordar que existe um limite, um fronteira para tudo, menos para o sonho humano. Moldar com as mãos o mundo, revelar com os olhos a vida, recordar nos sonhos aquilo que virá”. (Sebastião Salgado)

BIBLIOGRAFIA

ALVES, G.O **o novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.365Pg.

_____. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil dos anos noventa, in: **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1996.

_____. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª. Edição-Londrina, Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANDERSON, P. “Balanço do neoliberalismo”. In: **Pós-neoliberalismo- as políticas sociais e o estado democrático**. São Paulo: Paz e Terra, 1995, P.9-23.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho** 5ª ed. Campinas, SP: Cortez Editora, 1998. 155 págs.

_____. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed São Paulo, SP: Boitempo Editorial, 2000. 258 págs.

_____. **O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.

ARAÚJO, R.M.L. As novas “qualidades pessoais” requeridas pelo capital, In: **Trabalho & Educação – Revista do NETE-** jan/jul- 1999- no. 5. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

ARRIETA, I. B. **Mujeres Trabajadoras en América Latina**. México: Plaza y Valdés, 2006.205 págs.

BAYMA, F. **Educação Corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.271 págs.

BEINSTEIN, Jorge. **Capitalismo senil, a grande crise da economia global**, Rio de Janeiro: Record, 2001.

BERNARDO, B. **Democracia Totalitária**. São Paulo: Cortez, 2004.167 págs.

BIANCHETTI, L. E QUARTIERO (orgs) **Educação Corporativa**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC; São Paulo: Cortez, 2005.322 págs.

BIRH, A. **Da Grande Noite à Alternativa-** São Paulo: Boitempo, 1998, 287 págs.

BOITO JR, A “Neoliberalismo e Burguesia” IN: **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999, P.23-79.

CAMPOS, R, & SHIROMA, E. O. **Revista Educação e Sociedade**. Campinas: Unicamp, 2006

CHESNAIS, F. **A Mundialização do Capital**. SP: Xamã, 1996. 293 págs.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso- o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

_____. **El Taller y El Cronómetro**. Espanha: Siglo XXI de Espanã Editores, 1985. 204 págs.

COUTINHO, L. e FERRAZ, J.C. (org). **Estudo da competitividade da indústria brasileira**. Campinas: Papirus, 1995.

D'ACRI, Vanda. **Trabalho e saúde na indústria têxtil de amianto**. São Paulo Em Perspectiva. vol.17 no. 2. São Paulo: Apr./June 2003.

DEL PINO, M.A.B. Crise capitalista, Produção de excedente e Formação Profissional. *In: Trabalho & Educação – Revista do NETE-* jan/jul- 1999- no. 5. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

DIAS, Edmundo F. **A liberdade (im) possível na ordem do capital-Reestruturação Produtiva e Passivização**. Revista Textos Didáticos no. 29 2ª. Edição. Campinas: IFCH/UNICAMP, 1999.159 págs

EINSTEIN, A. **Como vejo o mundo**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1981.

FOGAÇA, A. A propósito do seminário sobre educação, trabalho e competitividade. *In: Reis Velloso, João Paulo; Albuquerque, Roberto Cavalcanti (orgs). Um Modelo de Educação Para o Século XXI*. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1999.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia - Saberes necessários a prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra (Coleção Leitura), 1997.

FERREIRA, A. D. Agriculture et réseau agro-alimentaire: Lê role de la contractualisation. *In: GREEN, R. H. e SANTOS, R. Dos (orgs). Brésil- um système agro-alimentaire en transition*. Paris: Institut des hautes études de L`Amerique Latine, 1993.

GENTILI, Pablo. **O que há de novo nas "novas" formas de exclusão educacional: Neoliberalismo, trabalho e educação**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

GONÇALVES, Reinaldo. **Globalização e desnacionalização**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

GLUCKSTEIN, D. **O Imperialismo Senil**. São Paulo: Editado pela comissão de Formação de **O Trabalho**, 1995.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o estado moderno**. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A., 1991

HARVEY, D. **Condição Pós- Moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992. 333págs.

HAYEK, F. **O Caminho da Servidão**. 2ª. ed. São Paulo: Editora Globo, 1977.

IANNI, O. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

KUENZER, Acácia Z. **Pedagogia da fábrica: As relações de produção e a educação do trabalhador**. São Paulo: Cortez, 1985.

_____. Educação e Trabalho no Brasil: o estado da questão. Brasília, Inep: 1987.

LEITE, Marcia de P. **O futuro do trabalho – Novas Tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Scritta, FAPESP, 1994.

_____. **Trabalho e Sociedade em Transformação: mudanças produtivas e atores sociais**, São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2003.

LOPES, N.V. Treinamento e Educação Corporativa. *In*: BAYMA, F. **Educação Corporativa**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. 271 págs.

LUCENA, C. **Tempos de destruição: educação, trabalho e indústria do petróleo no Brasil**. Campinas, SP: Autores Associados; Uberlândia, MG: EDUFU, 2004. 301 págs.

MACHADO, Lucília R.S. **Trabalho e educação: "Mudanças tecnológicas e a educação da classe trabalhadora."** In: Coletânea CBE. Conferência Brasileira de Educação. Campinas: Papirus, 1992.

_____. Qualificação do trabalho e relações sociais. *IN*: FIDALGO, F.(org) **Gestão do trabalho e Formação do trabalhador**. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.

MARX, k. **O Capital: crítica da economia política**. Vol. 1. Livro 1º. São Paulo, SP: Nova Cultural, 1985. 301 págs.

MARX, K. & ENGELS, F. **O Manifesto do Partido Comunista de 1848**. São Paulo, SP: Ed. O Trabalho, 1994. 98 págs

_____. **A Ideologia Alemã. Feuerbach- a Contraposição entre as cosmovisões Materialista e Idealista.** São Paulo, SP: Martin Claret, 2005-Coleção Obra-Prima de cada Autor. 145págs.

_____. **Manuscritos Econômico - Filosóficos de 1884.** São Paulo: Ciências Humanas, 1978.

MÉSZÁROS, István. **O Século XXI Socialismo ou Barbárie?** São Paulo: Boitempo, 2003. 116 págs.

OLIVEIRA, E. **Toyotismo no Brasil: desencantamento da fábrica e resistência.** São Paulo: Expressão Popular, 2004. 216 págs.

OLIVEIRA, R. **Empregabilidade e competência: Conceitos novos sustentando velhos interesses, IN: Trabalho & Educação no. 5.** Belo Horizonte: UFMG, 1999.184 págs.

PINTO, M.B. Precarização do trabalho docente: educação como espaço de acumulação do capital. *In: Revista Educação e Sociedade*, Ano XI no. 27/ junho de 2002.

PELEGRINI, D. **Transformações na Suinocultura Brasileira: O programa de integração da Rezende Alimentos/ Sadia no Triângulo Mineiro.** Uberlândia: DE GEO/UFU, 2001. (Geografia/Teses e dissertações)

POCHMANN, M. Desempregados do Brasil. *In: Antunes, R. (org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.* São Paulo: Boitempo, 2006. 528 págs.

TRASPADINI, R.e STEDILE, J.P. (orgs) **Ruy Mauro Marini – vida e obra.** São Paulo: Expressão Popular, 2005. 304 p.

SILVA, M. V. **Empresa e Escola: Do Discurso da Sedução A Uma Relação Complexa.** Campinas: DEEDU/UNICAMP, 2001. (Educação/ Teses e dissertações).

SOUZA, L. C. **Vínculos Entre Empresas de Comunhão, Educação e Reestruturações Produtivas: Contradições e Desafios.** Uberlândia: Faculdade de Educação, UFU, 2005. (Educação/ Teses e dissertações).

SOUZA, D. B.de. SANTANA, M.A, DELUIZ N. Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil. Rio de Janeiro: Quartet, 1999. 196 págs.

VALENCIA, A. S. **Globalizacion y Precariedad del Trabajo en México.** México: Ediciones El Caballito, 1999.191 págs.

_____. **Desindustrialización y crisis del neoliberalismo- maquiladoras y telecomunicacione.** México: Plaza y Valdes, 2004.225 págs

_____. **El Mundo del Trabajo en tensión – Flexibilidad Laboral y Fractura Social em la década de 2000.** (no prelo pelas editoras Plaza y Valdes e editora da UNAM), 2007.

VASSAPOLO, L. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão popular, 2005 120 p.

VITULE, M.L. D.L. A produção alimentar em um mundo globalizado: uma reflexão sobre as transformações da produção e do trabalho no mundo rural. *In: Trabalho & Educação – Revista do NETE*- jan/jul- 1999- no. 5. Belo Horizonte: UFMG, 1999.