

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE HISTÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

FABIANO SILVA SANTANA

**TRABALHO E DISPUTAS POR DIREITOS NA SADIA EM UBERLÂNDIA
(2000-2010)**

UBERLÂNDIA-MG

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE HISTÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

FABIANO SILVA SANTANA

TRABALHO E DISPUTAS POR DIREITOS NA SADIA EM UBERLÂNDIA
(2000-2010)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para conclusão do curso de Mestrado em História.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paulo Moraes

UBERLÂNDIA-MG

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

S232t Santana, Fabiano Silva, 1985
2017 Trabalho e disputas por direitos na Sadia em Uberlândia (2000-2010) / Fabiano Silva Santana. - 2017.
132 p. : il.

Orientador: Sérgio Paulo Morais.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia,
Programa de Pós-Graduação em História.
Inclui bibliografia.

1. História - Teses. 2. Classes sociais - Teses. 3. Trabalho - Aspectos sociais - Teses. 4. Trabalho - Uberlândia (MG) - História - Teses. I. I. Morais, Sérgio Paulo. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em História. III. Título.

CDU: 930

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE HISTÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

FABIANO SILVA SANTANA

TRABALHO E DISPUTAS POR DIREITOS NA SADIA EM UBERLÂNDIA
(2000-2010)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Uberlândia como requisito para conclusão do curso de Mestrado em História.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paulo Moraes

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor Dr. Sérgio Paulo Moraes – Orientador
Universidade Federal de Uberlândia

Prof. Dr. Wagner José Moreira
Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Dr. Rinaldo José Varussa
Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Professor do Programa de Pós-Graduação em História INHIS/UFU

Uberlândia

2017

Agradecimento

Dedico este trabalho a minha esposa Elidiane, que nos momentos mais difíceis soube elevar o meu ânimo, principalmente, por seu apoio incondicional e a sua confiança em mim depositada, mais uma vez, o meu muito obrigado. Dedico ainda a e meu filho Rafael que veio preencher ainda mais o desejo de realizar esse tão esperado momento.

Agradeço Sérgio Paulo Moraes pelo direcionamento e pelas contribuições que foram extremamente necessários para a realização dessa dissertação.

Aos meus pais, Chico e Cida, duas pessoas das quais me orgulho bastante, foram tantas coisas que vivemos que estes agradecimentos não caberiam aqui, mas destaco o fato de vocês terem persistido em minha formação, sendo uma presença segura em minha vida. Aprendi a não desistir dos meus sonhos, o que faz com que eu me esforce continuamente de maneira a não desapontá-los.

E Não posso me esquecer de agradecer a Érica e ao Luiz André, que sempre se dispuseram a me apoiar desde quando residi em Uberlândia.

E por fim, agradeço a Deus pelo sopro de vida que emana em minha alma, dando-me a certeza de que a coragem e a determinação ao longo desta jornada estão sendo coroadas com esse trabalho.

Resumo

Neste trabalho buscamos investigar a historicidade da luta de classe na Sadia Alimentos S.A., localizada em Uberlândia-MG, entre os anos de 2000 a 2010. Entendemos que as relações tecidas juntamente com os processos de produção são importantes para compreendermos as nuances do trabalho dentro de um contexto produtivo. Nesta perspectiva, procuramos evidenciar as mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores, e nas transformações nos modos de vidas, a partir de características atuais do trabalho. Sendo assim, percebemos que o chão da fábrica é o local onde se cria e reproduzem sentidos, expectativas, valores e sentimentos. É neste sentido, que as fontes foram lidas, na tentativa de identificar as transformações que permeiam a vida destes trabalhadores dentro e fora da fábrica, e que garantem sentidos na busca por trabalho e direito.

Palavras-chave: Trabalho. Direito. Lutas Cotidianas. Luta de Classe.

Abstract

In this work we investigate the historicity of class struggle in Sadia Alimentos SA, located in Uberlandia, Minas Gerais, between the years 2000 to 2010. We believe that the relationships woven together with the production processes are important to understand the nuances of the work within a productive context. In this perspective, we seek to highlight the changes in productive relations, the forms of sociability among the workers, and the transformations in the ways of life, from current characteristics of the work. Thus, we realize that the factory floor is where you create and reproduce meanings, expectations, values and feelings. It is in this sense that the sources were read in an attempt to identify the changes that pervade the lives of these workers inside and outside the factory, and guarantee senses in the search for work and right.

Keywords: Work. Law. Living Fights. Class Struggle.

Lista de siglas:

ADM- Archer Daniel'sMidland

BRF- Brasil Foods

CLT- Consolidações das Leis Trabalhistas

DORT- Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGEN- Instituto Brasileiro de Gestão de Negócios

ICMS- Imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual, intermunicipal e de comunicação

IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JT- Justiça do Trabalho

MPT- Ministério Público do Trabalho

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

NR36- Norma Regulamentadora 36

PIB- Produto Interno Bruto

PMDB- Partido do movimento Democrático Brasileiro

PPR- Programa de Participação nos Resultados

PRN- Partido da Reconstrução Nacional

RH- recursos Humanos

SETASCAD- Secretaria do Estado do Trabalho, Ação Social, da Criança e do Adolescente

SC- Santa Catarina

SPF- Specific Pathogen Free

SINE- Serviço Nacional de Emprego

SIF- Serviço de Inspeção Federal

LER- Lesão por Esforço Repetitivo

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
CAPÍTULO 1: Granja Rezende e Sadia: estratégias de desenvolvimento num cenário de crises	22
1.1 Estratégias de expansão mercadológico da Sadia no fim do século XX	23
1.2. Projeções da Granja Rezende para o novo milênio	26
1.3. A Sadia em Uberlândia.....	36
CAPÍTULO 2: Dinâmica espacial do trabalho e sua organização na Sadia em Uberlândia.....	39
2.1. Organização da produção Vertical: o campo visto pelo sistema de integração..	40
2.2. Transição administrativa da Sadia, em Uberlândia, os rumos para um novo sentido do trabalho.....	44
CAPÍTULO 3: Trabalho e Subjetividade: algumas formas de exploração da vida operária	57
3.1. Processo seletivo: construção do trabalhador multifuncional.....	61
3.2. Integração do trabalhador na linha: uma aceitação das dificuldades da produção	72
CAPÍTULO 4: Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho como instituições de luta pelo direito trabalhista.....	88
4.1. Resistência que aponta para uma participação de instituições públicas na luta de classe	89
4.2. <i>Procedimento Sumaríssimo</i> : estratégia contra crise da Justiça do Trabalho no fim do século XX	95
4.3. Ação Civil Pública e trabalhadores: novo mecanismo da luta de classe via Ministério Público do Trabalho	103
4.4. Onde se encontram os trabalhadores enquanto as instituições lutam por eles? 110	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
FONTES.....	121
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	125

Apresentação

O interesse pela problemática apresentada neste trabalho tem sua origem durante uma conversa com o meu orientador de iniciação científica e de conclusão de curso¹. Na ocasião sugeri ajudá-lo com as transcrições de entrevistas realizada na empresa THYSSENKRUPP, empresa investigada no projeto "Nada enraíza num lugar só", Memórias e Globalização: um estudo sobre os trabalhadores da Thyssenkrupp (Campo Limpo Paulista (SP), Santa Luzia e Ibirité (MG) (1957-2009)². No mesmo ano, fui voluntário no Programa Institucional de Apoio à Iniciação Científica - PIAIC/UFU, em que os primeiros oito meses foram dedicados à transcrição e à análise dos documentos produzidos naquela pesquisa. Em março de 2012, a pesquisa passou a ser financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) quando tornei-me bolsista de iniciação científica.

As transcrições das entrevistas e os debates sobre história oral me fizeram perceber que o relato perpassa a simples fala, ele avança para dimensões que podem nos proporcionar novas leituras através dos sentidos, expressões e gestos. Todavia, não me era possível a realização de entrevistas orais, pois a empresa se localiza em outro município, distante da minha moradia. Logo, sugerimos a possibilidade de investigar uma empresa situada no município de Uberlândia-MG.

Tal mudança exigiu mais dedicação à pesquisa, pois correspondia não somente à transcrição de entrevistas produzidas na ThyssenKrupp, ela também exigiu a entrada no “mundo” desconhecido, no universo de trabalho dos funcionários, da empresa Sadia S/A. Apesar de conhecermos a empresa, necessitamos iniciar o diálogo com os trabalhadores e a seleção dos funcionários dispostos a conceder entrevistas, além disso, foi preciso que ganhássemos a confiança dos funcionários, já que éramos estranhos naquele “universo”. Deste modo, é necessário que a “entrevista contenha informações as mais variadas, de assuntos diversos, e não se limite ao tema que levou a aproximação entre o entrevistado e o entrevistador” (CORREIA, 1995, p. 68).

O diálogo bibliográfico com o relato oral nos tem apresentado condições de trabalho cuja intensidade tem causado desgastes físicos e mentais em muitos trabalhadores, tornando-

¹ O Prof. Dr. Sérgio Paulo Morais e segue orientação no mestrado.

² Este projeto buscou perceber o período de 1990 a 2010 como um momento de mudança e/ou permanência das práticas sociais de trabalho, de modos de vida, de lazer, de participação social constituída e constitutiva dos espaços públicos das cidades. Nessa direção, nos indagamos, enquanto proponentes, sobre os significados culturais e políticos, sobre a diversidade do social expressa nas formas, linguagens e suportes materiais que articulam práticas, constroem sentidos e significados, e influem na construção dos destinos sociais, ao tempo em que também sofrem os condicionamentos dessa realidade; sobre os procedimentos que temos adotado no nosso dia a dia, como profissionais.

se um traço marcante dessa industrialização, quando visto pela relação entre trabalhador, empresa e Justiça do Trabalho.

Nilson Berenchtein Netto ao pensar o trabalho debatendo a saúde percebeu que as atuais condições de vida em que os trabalhadores e trabalhadoras estão submetidos ocasionam-lhes experiências que “têm levados muitos a uma morte prematura” (CORREIA, 1995, p. 126). Sua afirmação está ancorada na mesma perspectiva da exploração sofrida por estes trabalhadores em frigoríficos, a partir do adoecimento juntamente com os numerosos processos trabalhistas nos quais tem nos referenciado uma preocupação em nosso tempo. José Antonio Ribeiro de Oliveira e Silva, em seu texto, *A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalho* aponta que estes são “reflexos de uma realidade de praticamente todos os frigoríficos brasileiros, com o ritmo alucinante das esteiras de produção” (CORREIA, 1995, p. 86).

“A literatura acadêmica indica que nos anos 1990 as relações de trabalho e as dinâmicas do capitalismo brasileiro foram profundamente modificadas” (MORAIS; SANTANA, 2015, p. 313). Tais alterações, como observado, impulsionam ainda em nossos dias novas práticas, que por sua vez, dinamizam ou alteram as formas de produzir, aprender e resistir à produção. Assim, nosso objetivo foi compreender essas nuances dentro da perspectiva da organização do trabalho na atualidade e, como as transformações colocadas pela empresa investigada foram capazes de rearticular formas cotidianas dos trabalhadores dentro e fora da fábrica.

Vagner José Moreira ao analisar as transformações no campo a partir da produção industrial de frango no Brasil, observa que na década de 1990 “O trabalho deixou de ser apenas familiar, pois a produção agropecuária congrega o trabalho em aviários” (MOREIRA, 2014, p. 164). E completa que “as dinâmicas do trabalho rural e as relações de trabalho no campo transformaram-se com a diversificação e tecnificação das atividades agropecuárias nas pequenas propriedades” (MOREIRA, 2014, p. 164).

Esse contexto que forçou a industrialização do campo onde, por exemplo, havia grupos familiares que criavam, abatiam, e vendiam seus frangos, em feiras, deu lugar às relações que limitam essa participação familiar na expressiva produção de aves no Brasil. E como Vagner José Moreira destaca, a década de 1990 foi imprescindível para implantação, aceitação e expansão de novas normas de produção e consumo de produtos a base de aves. “Nesse processo muitos pequenos proprietários ficaram para trás, perderam suas propriedades ou apenas sobrevivem no campo” (MOREIRA, 2014, p. 169).

Adaptar ao novo cenário seja no campo ou na cidade (fábrica), nos aponta historicamente para quais movimentos a Sadia se lançou na década de 1990. Desta maneira, buscamos compreender o que a Abertura Comercial causou de possibilidade a essa empresa.

Sendo assim, investigar a organização do trabalho na Sadia é também pensar em seus movimentos na década de 1990, a qual foi marcada por grandes transações comerciais envolvendo diversas indústrias internacionais e nacionais; a isso devemos ao que chamamos de “Abertura Comercial” (MIRANDA, 2001, p. 15), cujo objetivo era o de gerar um choque competitivo e forçar o empresário nacional a engajar-se na onda de modernização que acontecia no resto do mundo.

Partindo da ideia de que a Abertura Comercial contribuiu para expansão da Sadia enquanto ampliação de seu mercado consumidor, por outro lado devemos considerar que provocou mudanças nas vidas de milhares de operários. Ou seja, quais relações foram estabelecidas entre os trabalhadores e a empresa? E quais são os modelos operacionais que encontramos atualmente? Como vem sendo desenvolvidas as relações produtivas e se existe sociabilidade entre os trabalhadores, como são administradas por eles?

Nesta conjuntura buscamos entender as diversidades de projetos que permeiam de alguma forma a vida destes trabalhadores que se revela a nós “através do relato oral” (CAMPOS, 1996, p. 192), processos trabalhistas, documentários, etc. Pois, a partir deles podemos verificar os “sentimentos de cada indivíduo nas mais diversas situações esplanadas, revelando-se situações de orgulho, contentamento, desejos e aspirações, desgostos e tristezas mais profundas que foram suscitadas” (CAMPOS, 1996, p. 192). Assim, percebemos que os documentos utilizados nesta pesquisa possibilitaram ampliar os espaços da memória e consequentemente da própria história.

Entendemos que as relações tecidas juntamente com os processos de produção que são recorrentes nesses documentos são importantes para compreendermos as nuances do trabalho num contexto produtivo. Percebemos também que os fatos evidenciados nas entrevistas destes trabalhadores e ex-trabalhadores vêm nos direcionar para novos debates como, por exemplo, mecanismos criados pela empresa para continuar sua produção sem que diminuam os impactos da exploração aplicados na linha e novos modelos de resistências. Uma vez que as pessoas envolvidas na produção, de acordo com MARX e ENGELS, no livro A ideologia alemã, “mantém relações que são por sua vez condicionadas pela produção” (MARX; ENGELS, 1982, p. 19).

Para isso, os “fatos históricos” que emergem nas falas dos trabalhadores podem nos revelar seus modos de vidas, a partir de características atuais do trabalho operário. “Os fatos

históricos, mesmos os mais humildes" (FEBVRE, 1989, p. 32), nos colocam diante de temáticas ainda não exploradas. Neste sentido, a vida do trabalhador ganha destaque, pois vem proporcionar mais espaços a serem investigados.

Nesta perspectiva, a pesquisa nos encaminha para entender os novos modelos de exploração da vida operária, pois o "estudo do fato cotidiano conduz, assim, a uma determinação de sintomas que definem o estado de saúde de uma sociedade" (FERRO, 1989, p. 121). Mas, analisar os fatos também nos coloca em constante vigilância, pois, a história oral, por exemplo, é "ao mesmo tempo uma história de recordações, da memória, e o fato de que tenhamos acesso a entrevistas realizadas em diferentes épocas também nos põe em guarda, frente ao modo em que a memória e a recordação mudam com o passar do tempo" (PORTELLI, 2004, p. 24).

Desta maneira, Alessandro Portelli orienta quanto às possibilidades que o historiador possui para desenvolver da melhor forma um trabalho no campo da história social, mas sempre atento para análise do tempo. Nesta pesquisa, o tempo se apresenta de duas maneiras, a leitura do tempo vivido, ou seja, o fato vivenciado pelo trabalhador, e no segundo momento, o tempo do relato, pois neste intervalo muito se criou e se perdeu, muito foi reelaborado. Sendo assim, nos permitirá apresentar as divergências em que as vivências no chão da fábrica se evidenciam. Assim, cabe ao historiador realizar uma análise das fontes que escolheu para abordar seu objeto de pesquisa. E. P. THOMPSON alerta sobre os temas "de baixo" que;

Significa reconhecê-los como pessoas que experimentaram suas situações e relações produtivas determinadas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida tratam essa experiência em sua consciência e sua cultura das mais complexas maneiras (THOMPSON, 1981, p. 182).

Desta maneira, o uso da história oral nos coloca diante de possibilidades as mais diversas para entendermos o contexto estudado. Assim, o "conhecimento do trabalho real só é possível por meio dos trabalhadores, de sua experiência, do que sabem e de como sabem" (VIEIRA; BARROS; LIMA, 2007, p. 159).

Entendemos, pois, que refletir sobre a complexidade do mundo do trabalho a partir da organização do trabalho na Sadia em Uberlândia irá contribuir para a compreensão das múltiplas relações que se estabelecem dentro da escala produtiva. Demonstrando a diversificação de sujeitos que encontram no vivido os sentimentos, os valores e as expectativas que permeiam as lembranças e os fazem realizar leituras de suas vidas. Assim sendo, trabalhar com memórias e com linguagens em movimento nos anunciam as experiências humanas na sua condição mais viva.

Trilhar esses debates no decorrer dessa dissertação advém da busca por entender as perspectivas sociais do trabalho por meio das leituras que os trabalhadores realizam de suas vidas (experiências), este movimento tem colocados diferentes formas de entender o mundo do trabalho na atualidade. A exploração, por exemplo, aplicada pelo capital nas vidas desses trabalhadores é uma das mais investigadas neste momento, pois a cada instante nos deparamos com evidências que apontam justamente para novos modelos de exploração, seja pelo aumento de doenças relacionadas ao trabalho, rotatividades de mão de obra e processos trabalhistas, etc.

Nesta ótica, entendemos que as fontes vêm contribuir, no sentido de que diversos trabalhadores aspiram novas formas de lidar com o trabalho, seja pelas novas propostas, ou pelo desejo de ascensão. Pois, “a forma como os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente aquilo que são. O que são coincide, portanto com a sua produção, isto é, tanto com aquilo que produzem como com a forma como produzem” (MARX; ENGELS, 1982, p. 19). Para tanto, suas vidas não os colocam somente como reprodutores de ações coletivas como imaginamos ali na produção, a partir do manejo de uma faca, onde quase todos seguem o mesmo ritmo. São também vivenciadas as ações individuais desses sujeitos no intuito de fornecer ferramentas as mais diversas para a permanência da exploração nestes locais.

Dessa forma é preciso ressaltar que, a utilização de termos/conceito do direito para entender as mudanças na organização de trabalho em determinada empresa, surge em primeiro momento quando feita a catalogação dos 804 processos trabalhistas contra a Sadia em Uberlândia, entre os anos 2000 a 2005 adquiridos na justiça do trabalho da mesma cidade. Para tanto, alguns critérios tornaram-se necessários para a seleção dos documentos que poderiam, de fato, representar um direcionamento para a pesquisa. Sendo assim, a escolha dos relatórios que seriam analisados deveria conter documentos digitalizados no site do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região de Minas Gerais³, este foi o primeiro critério de seleção. O acesso se deu por meio dos números dos processos, esta foi a primeira ferramenta a qual dispusemos para obter outras informações para a pesquisa.

Ao pensar essas possibilidades de investigação no âmbito do direito, tal material coletado na pesquisa poderia indicar possíveis práticas sociais e nelas evidenciar a “precarização do trabalho na linha de produção” (HECK, 2014:81), e dessa forma perceber como se produzem dentro da relação de trabalho e exploração. Esse foi o anseio inicial, mas

³ Site do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região de Minas Gerais utilizado para visualizar processos arquivados e em andamento <http://www.trt3.jus.br/consulta>.

contar apenas com relatórios e não o processo como todo dificultou esse entendimento. Pois o processo consiste na abertura da ação seu desenvolvimento e seu desfecho, neste caso, o relatório é o resultado final do processo. Sendo assim, como lidar com apenas parte do processo?

Foi preciso relevar esse posicionamento em face dessa dificuldade, pensar o processo como todo seria buscar no conjunto de questões apresentadas e julgadas, chegando de forma cronológica ao desfecho do próprio processo. Como o relatório consiste no debate invocando o advogado do reclamante (trabalhador), advogado da reclamada (empresa) e o magistrado (relator), como seria possível chegar de fato à luta de classe sem a projeção que coloca os trabalhadores em condição de pertencer a determinada classe de trabalhadores? Assim como Hobsbawm os define como “classe pela semelhança que aqueles sujeitos mantinha pelo trabalho manual e da exploração, e de forma crescente, pelo destino de serem operários” (HOBSBAWM, 1977, p. 235). Levando em conta os principais elementos utilizados pelo autor para designar a classe, nos perguntamos, onde esses sujeitos aparecem no processo trabalhista?

Confesso que essas foram as primeiras inquietações durante o tratamento do material, e por mais que os relatórios não apresentassem os trabalhadores além do nome e motivos de cada ação, outros indícios foram surgindo e dando sentido para a proposta inicial. Pois foi necessário pensar não só o trabalhador se movimentando por meio da ação em busca por direito, foi preciso entender que a ação em si esta associada à condição de classe do trabalhador, e esse está inserido num contexto produtivo que possui interesses, sendo eles os mais diversos. Assim, tivemos que mudar o tratamento do material à ideia de identificar diretamente a exploração e o trabalho nesses relatórios e focar em outros debates. Desta maneira, optamos por investigar duas instituições públicas com mecanismos distintos que se destacam nesses processos. Ou seja, tivemos que focar na importância da JT por meio do Procedimento Sumaríssimo e MPT com a Ação Civil Pública, ambas na dinâmica do capital no período abordado, ou seja, aumento de produção, baixo custo de produção, trabalhador, exploração e direito.

Buscamos então ampliar a noção luta de classe para outros setores, que de certa maneira se colocam nesta disputa, observando suas inquietações, propostas e entendimento enquanto parte da luta de classes. O problema é que ao analisar esses relatórios, os trabalhadores aparecem sendo representados por advogados, deixando clara, a lógica do direito no processo histórico, e quando o trabalhador aparece é sendo mencionado. Nossa alternativa então foi considerar outros elementos que de certo modo não funcionariam sem a

presença do trabalhador, nesse caso a linha de produção. Nesta perspectiva, se o perito julga necessário analisar a linha de produção para identificar irregularidade é preciso considerar que o trabalhador está inserido na produção, desta forma, os relatórios apresentam importância ímpar para a pesquisa a fim de indicar novos rumos em relação ao trabalho operário na atualidade.

Esse tipo de material foi muito rico a nós, principalmente quando questionada sua legitimidade enquanto fonte. Nossa defesa consiste em avaliar o que o relator leva em consideração para deferir um parecer sobre determinada ação. Não tivemos a intenção de confrontar os problemas encontrados no decorrer da pesquisa com os indícios coletados nesse material, e sim apreender os caminhos utilizados pelos magistrados para se julgar causa ganha ou não. Esse caminho nos direcionou para novos problemas que deveriam ser enfrentados, justamente pela falta de entendimento do campo do direito do trabalho. Mas, assim como Ângela de Castro Gomes nos chama atenção quanto às “possibilidades de abrir caminho para investigações centradas no tema da cidadania e dos direitos, em sua trajetória de transformações na sociedade brasileira” (GOMES, 2004, p. 159).

Esse caminho nos pôs frente às instituições como a Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho que se colocaram e se colocam nas disputas envolvendo empregado e empregador com mecanismos próprios pensados para “equilibrar” as tensões do trabalho e a exploração no setor.

Neste sentido, o *Procedimento sumaríssimo* é pensado enquanto atuação da JT no contexto no qual está inserida a empresa, ou seja, também na busca por estratégias que o coloque nessa luta. Para tanto, dos 804 processos disponíveis para pesquisa, 214 são reclamações enquadradas no *Procedimento sumaríssimo*. Este termo é destacado no texto *Magistratura do Trabalho: historiografia e sociologia* do sociólogo Gabriel Eidelwein Silveira que destaca os caminhos do magistrado na construção de uma historiografia do direito pautando seus avanços e sua atuação.

Segundo o autor, o *Procedimento sumaríssimo* presente na CLT que foi incluído pela Lei n.º 9.957 de 12 de janeiro de 2000 acrescentou à Seção II-A os artigos 852-A 852-I. Assim, os artigos 895, § 1º, 896, § 6º e 897-A correspondem ao avanço que a justiça do trabalho propôs para o terceiro milênio. “A partir de seu balanço sobre as mudanças das últimas décadas, atentamos para os motivos que levou a se pensar no que é entendido como modernização do processo” (SILVEIRA, 2010, p. 11).

Buscamos, então, problematizar esse procedimento a luz da demanda no período mencionado, e dessa forma compreender a participação dessa instituição na luta de classe.

Esta questão vai de encontro com a perspectiva de entender como as relações entre instituições corroboram para a efetivação da exploração, e como esta exploração é contornada por trabalhadores.

Neste sentido, a análise de Dea Fenelon, em 1985, no artigo *Trabalho, cultura e história social: perspectivas de investigação* me ajuda a pensar esses problemas. Pois, o “objetivo é apreender como se formaram os esquemas de dominação e de exploração e como se organizam os homens para combatê-los” (FENELON, 1985, p. 24). Sendo assim, os processos trabalhistas vêm na direção de apreendermos sobre novos modelos de resistência, trabalho e sociabilidade na sua mais ampla categoria. Para isso, “atento-me a pensar tais dimensões de disputas, sem deixar de lado os aspectos da existência dos trabalhadores” (FENELON, 1985, p. 30), nesse caso, o que tornou ferramenta de justificação para a criação do *Procedimento sumaríssimo*?

Nesta dimensão, a pesquisa busca entender este campo carregado de tensões, estas tecidas no chão da fábrica que se apresentam de diversas maneiras, são relações de trabalho, que dão de certa maneira um dinamismo necessário para o funcionamento da fábrica. Tendo em vista o processo de reconfiguração da luta social e de seus agentes no mundo contemporâneo, atenta-se para as diferentes modalidades de enfrentamento das questões postas pelas vivências diárias.

Assim, a exploração vivenciada na fábrica é sentida tanto pelos trabalhadores quanto pelos gerentes, o diferencial está na forma de lidar com essa exploração. No caso da fábrica, percebemos que continuam a explorar os trabalhadores com artifícios tais como a remoção. Na indústria, as tarefas são diversas, nesse contexto evidenciam-se as de maiores complexidade até as mais simples. As dificuldades são visíveis e os problemas são recorrentes, principalmente pelo cansaço, faltas ou demissões tal como apresentaremos.

Por conseguinte, o tema e a delimitação do objeto de pesquisa ligam-se a vida dos trabalhadores, numa dimensão mais ampla em relação ao ato de produzir, abrindo o debate para as tensões vivenciadas no campo histórico do trabalho. Versa então em compreendermos a organização destes trabalhadores nesta empresa, por meio das novas condições estabelecidas pelo modelo de produção. Assim, propomos uma reflexão em torno do processo diário e de elaboração do cotidiano desses trabalhadores, sendo aqui tomada como a “expressão de todas as dimensões da vida, incluindo valores, sentimentos, emoções, hábitos e costumes e, portanto, associada a diferentes tipos de realidade” (FENELON; CRUZ; PEIXOTO, 2004, P. 09). Tais relações não constituíam simples relações pacíficas e colaborativas, mas, de modo diferente, representam tensões e significativas práticas de exploração. Assim percebendo que,

O ideológico “narrado” trata-se na prática de uma disputa no cotidiano do trabalhador, longe de ser uma disputa de idéias, configura-se numa relação muito prática que envolve a condição, a família, o ganho, o reconhecimento dentro da empresa e no social. (ALMEIDA; MORAIS, 2012, p. 125)

Neste contexto, buscamos um levantamento das evidências coletadas nas fontes e um levantamento da densa produção bibliográfica que recentemente tem sido publicada sobre precarização, intensificação, mudança nas formas de gestão de empresas e na vida do trabalhador do setor, etc.

Essas relações podem indicar práticas empregadas pela empresa numa projeção que dialoga com seu modelo produtivo, a destacar o toyotismo. Isso devido a noções que estabelecem normas, tal como a qualidade total que é a soma de práticas justapostas que visa maior eficiência operacional. Danièle Linhart em seu livro *A desmedida do capital*, ao tratar das mudanças que ocorreram no mundo do trabalho com ocidentalização do toyotismo, observa que “palavras novas substituem as antigas (...) não se fala mais de operário, mas de operador (...) não se fala mais de coletivos de trabalho, mas de grupos de assalariados polivalentes ou multifuncionais” (LINHART, 2007, p. 99).

Nesse sentido, o modelo produtivo escolhido pela Sadia para organizar a fábrica torna-se objeto nessa pesquisa, uma vez que vale destacar que o ponto mais marcante deste modelo se encontra num dos locais mais comuns aos trabalhadores, ou seja, no refeitório. A presença de uma placa na entrada do refeitório destacando a missão da empresa seguida do programa 5S⁴ nos aponta para necessidade de questionarmos quanto a aplicação dessas noções na rotina dos trabalhadores.

É preciso ressaltar que, para nós, a rotina dos trabalhadores não comprehende apenas o produzir, mas nos aponta para a formação desse trabalhador que antecede a produção, ou seja, o processo seletivo como instrumento de adesão ao projeto de exploração na fábrica. “A relação de exploração é mais que a soma de injustiças e antagonismos mútuos. É uma relação que pode ser encontrada em diferentes contextos históricos sob formas distintas” (THOMPSON, 1987, p. 28). Ao analisarmos o processo seletivo como possível forma de exploração tivemos que demarcar nosso sujeito, ou seja, não estamos investigando todos os

⁴ O programa 5S é uma ferramenta, dentre várias que conhecemos no mercado, utilizado para implantar o Sistema de Qualidade Total em uma empresa, em uma instituição e porque não, na vida profissional e pessoal de cada indivíduo. Este programa trata-se de um sistema de cinco conceitos básicos e simples, mas traz em sua essência a necessidade de mudanças de atitudes, pensamentos e comportamento pessoal, o que possibilitará, através da prática, alcançar os objetivos propostos. SEIRI (senso de utilização)/ SEITON (senso de organização)/ SEISOU (senso de zelo ou de limpeza)/ SEIKETSU (senso de saúde e higiene)/ SHITSUKE (senso de autodisciplina). Texto Adaptado.

oito mil trabalhadores da unidade de Uberlândia, e sim o trabalhador recém-contratado em seus primeiros meses de fábrica (período de experiência).

No primeiro capítulo buscamos, portanto, delimitar nosso sujeito. Estamos falando dos trabalhadores da Granja Rezende que permaneceram na Sadia após a transação comercial entre tais distintos grupos. Precisamos levar em consideração que neste momento teremos mudanças na administração e concomitantemente na cultura empresarial; sendo assim, essa se torna uma questão importante para pensarmos o trabalhador que estamos investigando.

São operários que compõem um cenário com as mais diversas peculiaridades, sujeitos que aspiram melhorias nas condições de vida, seja pelo salário ou pela mudança de cargo. Analisamos a partir das leituras das estratégias de rotinas, dinâmicas e organização da empresa, no período de 2000 a 2010, os modos como os trabalhadores têm apresentado suas experiências, como interpretam suas presenças neste processo e como constroem relações de classe nele.

Para alcançar esses dados foi necessário entender a movimentação da Sadia, comparando com o posicionamento da Granja Rezende, esse movimento nos possibilitou entender seus projetos de expansão no período. Os textos produzidos por técnicos do IPEA, no final do século XX e início do XXI, ajudaram a compreender como o grupo Sadia alcançou o primeiro lugar no ranking nacional em desenvolvimento tecnológico com participação num grande mercado. Pois os autores apresentam uma série de questões sobre a movimentação da empresa no processo de reestruturação industrial com base na aquisição de marcas consagradas e fusão com empresas. As transações envolvendo este setor estavam quase sempre relacionadas ao pouco desenvolvimento tecnológico das concorrentes, estas que de alguma forma mantiveram suas participações voltadas para os mercados regionais e com pouco espaço de mercado interno.

A estratégia da Sadia na década de 1990 em apoiar na aquisição de novas marcas pela compra e fusão de empresas do segmento foi determinante para seu posicionamento no início do século XXI. E pensar esse movimento da Sadia em Uberlândia é também atentar para a Granja Rezende na cidade, sendo assim, o primeiro capítulo dessa dissertação ficou a cargo de apresentar esse movimento das duas empresas, tanto no cenário nacional, como regional. Buscamos analisar também quais estratégias administrativas utilizadas para amenizar a tensão causada pela venda da Rezende, uma vez que os trabalhadores não foram demitidos.

No segundo capítulo destacamos outro aspecto importante, o tipo de indústria que é a Sadia. Para isso, enfatizamos a verticalização da produção, primeiro no campo pela "integração" do produtor rural ao projeto da empresa. No segundo momento, a fábrica com

mecanismos, por exemplo, "remanejamento" e "negociação" como práticas cotidianas de organização do trabalho. Foi necessário compreender seu modelo não apenas nas disponibilidades do maquinário, se é um modelo taylorista ou toyotista, mas apreender outras noções que contemplam esse modelo. Por exemplo, quando falamos de Sadia estamos tratando de uma empresa que dita todo processo produtivo, desde as matrizes até a venda do produto final, nesse caso, como a produção vertical relaciona com o produzir do trabalhador, no campo pelo sistema de integração e na fábrica pelo remanejamento?

No terceiro capítulo, levamos em consideração a rotina do trabalhador como importante para recompor a trajetória do trabalho, uma vez que estão inseridos na escala produtiva, dessa forma se relacionando com as noções administrativas e as práticas cotidianas do produzir. Para tanto, investigamos como a empresa utiliza-se de mecanismos aparentemente subjetivos, os convertendo em mecanismos objetivos para o aumento da produção, isso é claro com a adesão dos trabalhadores.

Observamos a movimentação da gerência na construção do perfil do trabalhador da Sadia. Para tanto, é possível localizar mecanismos capazes de articular e organizar a produção, como a entrevista com o pessoal do RH, as noções empreendidas pela "integração" do pessoal na produção e, por fim, o período de experiência como potencialidade da empresa na formação do trabalhador ideal.

Se pensarmos as mudanças na Sadia em Uberlândia no período investigado e considerarmos apenas o aumento no número de postos de trabalho, e a ampliação da produção como veremos a seguir, teremos a sensação de que as perdas de direito por parte dos trabalhadores são algo distante. Justamente por acreditarmos que os avanços contemplam o universo dos trabalhadores nestes espaços, seja pelo aumento de vagas, aumento salariais, bônus, etc., mas quando tivemos acesso aos processos trabalhistas percebemos que houve um aumento considerável de ações movidas contra a Sadia. Na 1^a, 2^a, 3^a e 4^a vara do trabalho de Uberlândia, no ano 2000, havia apenas quatro processos, em 2001 foram 08 ações, em 2002 houve um salto para 81 ações, já em 2003 houve um total de 171 reclamações trabalhistas contra a empresa. Se partirmos dessa premissa em que a empresa se saiu bem frente à crise herdada na década de 1980, observaremos que a mesma ampliou seu território de atuação e aumentou a produção sem colocar a organização do trabalho no bojo do debate. Com tudo isso, apenas evidenciaremos as projeções da Sadia e ficará muito distante de nós os extremos da luta de classe.

A participação do MPT se torna indispensável neste momento, justamente por apresentar esse novo mecanismo, neste caso a Ação Civil Pública. Acreditamos que estas

movimentações de instituições públicas podem e devem nos direcionar para algumas interpretações da situação do trabalho nestes espaços de produção. Portanto, a pesquisa como mencionado acima, buscou nos relatórios, indícios que nos apontassem características dessa luta. Sendo assim, analisamos alguns conceitos que são utilizados para designar esta instituição (MPT), principalmente em correspondência de sua atuação, neste caso, por mais que são conceitos diferentes, ainda sim, aproxima-se na sua definição, dando-nos suporte para interpretações iniciais e hipóteses para a investigação. Em leituras feitas sobre esta participação algo nos chamou a atenção, é o fato de tomar para si a luta, e de suas vitórias tornar os trabalhadores os beneficiários. O conceito tutela tem aparecido diversas vezes e isso nos levou a questionar este posicionamento, neste sentido quem confere este título e como os trabalhadores aparecem nesta luta?

Para tanto, no quarto capítulo buscamos entender como outras instituições entram na disputa da luta de classe. O que ocorre também pela participação do MPT na tentativa de frear os descumprimentos da legislação trabalhista promovida pela Sadia S/A no século XXI, por meio de *Ação Civil Pública* ou da JT criando o *Procedimento Sumaríssimo* na tentativa de tornar o processo mais célere (rápido). Nesse caso de que maneira esses órgãos se colocam nessa luta? Quais são as contribuições dos trabalhadores nestes tipos de processos? Esses mecanismos têm contribuído para pensar as formas de exploração em nossos dias? De que modo algumas formas de exploração têm se tornado debate em algumas esferas do poder?

Temos como exemplo a NR 36 que prevê alterações na estrutura física da empresa. Para tanto, tomamos esses dois mecanismos como forma clara de luta de classe, infelizmente se não delimitássemos os caminhos não perceberíamos os trabalhadores se movimentando no processo histórico. Nesse sentido questionamos a participação desses trabalhadores, onde eles estavam quando o MPT conseguiu que a Sadia pagasse as horas extras a todos os trabalhadores e ex-trabalhadores, referente à higienização e à troca de uniformes antes e depois do horário de trabalho?

Essa questão se tornou uma preocupação da pesquisa, porque quando partimos para análise dos relatórios, esses por mais que estivessem determinando uma sentença, não possuíam mais do que a percepção do magistrado. Assim, foi importante buscar outros elementos que de certa maneira estivessem apontando para a existência destes trabalhadores. Sendo assim, foi possível perceber o testemunho e o perito como chaves decisivas para a ação. Esses, por sua vez, relatam a rotina de trabalho, ou seja, o cotidiano.

Também percebemos que os princípios da ação nos direcionam para o “fazer-se” do trabalhador, neste sentido, retomamos nosso objetivo inicial que é justamente o de perceber as

relações que se constituem no espaço da fábrica, os modos de trabalhar. Para essa percepção incluímos os documentários “Carne e osso” e “Linha de Desmontagem; uma pausa para o humano”, a partir deste outro documento acrescentamos mais uma vertente em nosso debate, que é referente a uma noção de direito, que ganha destaque nas ultimas décadas, e como os trabalhadores têm se organizado a partir dela.

Os caminhos escolhidos nesta pesquisa seguiram na tentativa de localizar nas disputas postas pela produção da Sadia os trabalhadores se relacionando com a empresa. Não tivemos como intenção colocá-los como sujeitos organizados que por suas ações tivessem a intenção de mudar a postura da empresa, nem tão pouco percebê-los como trabalhadores incapazes de apresentar alternativas individuais a que viessem promover alguma mudança mesmo que momentânea em suas vidas. O objetivo foi apreender como as relações em torno da organização do trabalho se constituem no interior dessa escala produtiva, ao mesmo tempo em que novas estratégias são postas pela vivência, dando sentido ao modo de trabalhar.

Capítulo 1

Granja Rezende e Sadia: estratégias de desenvolvimento num cenário de crises

1.1 Estratégias de expansão mercadológico da Sadia fim do século XX

De acordo Armando João Dalla Costa em sua tese de doutorado, a Sadia S.A foi fundada por Attilio Fontana em Concórdia Santa Catarina, no início da década de 1940, ao longo de sua trajetória ele esteve sempre preocupado com a aceitação de seus produtos no mercado. Desde que iniciou as “atividades industriais, Fontana preocupou-se em modernizar as fábricas e ampliar sua capacidade produtiva” (DALLA COSTA, 2005, p. 05). Entre os principais produtos estavam: a banha, a carne salgada, a linguiça seca, a linguiça frescal, o salaminho e o salame (projeção encontrada nos relatórios anuais da empresa). Em 1952, adotou o sistema integrado de criação de suínos e moinho de trigo, e para aves em 1961, tornando-se pioneiros neste sistema no Brasil.

O que podemos atribuir como diferencial para a Sadia no cenário brasileiro ao longo de sua trajetória não foram investimentos estrangeiros para sua ampliação produtiva, uma vez que, por ser pouco atraente aos investidores o segmento de carnes e derivados. É possível perceber que nos anos 1970 a Sadia criou uma gerência de marketing, cujo objetivo era pesquisar o comportamento e as mudanças de hábito dos consumidores, e assim elaborar novos produtos, entende nesta postura como adentrar na intimidade das famílias – seu principal espaço de atuação.

Em 1974, a produção de perus pré-temperados foi a “grande sensação” (BONELLI, 1998, p. 29) apresentada aos consumidores brasileiros. A empresa contava “em 1976 com 50 produtos e na década de 1990 ultrapassou os 500 produtos” (BONELLI, 198, p. 30). O caminho estratégico da empresa foi agregar valor à sua produção, assim buscou enobrecimento dos seus produtos, como qualidade total, padronização da produção, garantindo uma melhor aceitação no mercado. Deste modo, a opção foi lançar novos produtos, principalmente industrializados, que de acordo com BONELLI (1998, p. 30) “conseguiram um crescimento de 17% entre 1991 e 1995”.

Nesse período, as empresas incorporadas ao grupo na nova dinâmica empresarial de concorrência foram: No ano de 1989, o frigorífico Mouran, expandindo sua participação no segmento bovino, em 1991, ocorre a diversificação para o segmento de massas e margarina, no ano seguinte são adquiridos a Canabra e a Copasa, em 1993, Joint Venture com o Grupo J Macedo e a Granja Três Arroyose. E em 1999, a Sadia adquiriu a Granja Rezende, unidade investigada nesta dissertação. Esse movimento de acordo com BONELLI (1998, p. 31) foi “a reação da empresa às reformas estruturais e à mudança no padrão de industrialização nesta década”.

Para os investidores e observadores otimistas, a estratégia de agregar valor aos produtos ampliou a venda de suas marcas, com isso diversas empresas foram compradas e incorporadas tornando-a líder no segmento de carnes de frango e suínos e o quinto em termos mundiais, com um patrimônio líquido em 1999 de “US\$ 777 milhões” (BONELLI, 1998, p. 32).

A estrutura empresarial da Sadia, na década de 1990, era formada por 14 empresas e 24 unidades industriais, estas eram agrupadas em três unidades de negócios: “grãos e derivados (*commodities*), carne in natura (*semi commodities*) e produtos industrializados” (BONELLI, 1998, p. 32), neste período contava com vinte centros de distribuição no Brasil e cinco no exterior, sendo um deles no MERCOSUL.

Para melhor compreender estes avanços da indústria na cidade de Uberlândia, observamos a condição da Sadia S/A em 2008, que encerrou o ano como a maior empresa exportadora de proteína animal e a maior produtora de carnes do país. A sua receita bruta foi de R\$12,2 bilhões e o crescimento foi de 23% em relação ao ano anterior. Nesse período, a unidade de Uberlândia era a maior do país e contribuiu significativamente para que tais índices fossem alcançados.

Ademais, percebemos que durante o período de 2000 a 2008, a Sadia conseguiu alcançar números cada vez mais significativos, em 2006 inaugurou uma diretoria de Relações Internacionais que, posteriormente, deu início a um projeto de instalação de uma fábrica na Rússia. “Em 2008, conquistou o quinto lugar no ranking das cem empresas de maior prestígio do Brasil e a maior geradora de empregos com sessenta mil trabalhadores” (RELATÓRIO ANUAL, 2012).

As estratégias para ampliação da Sadia se deram pela sua capacidade de ajustar-se ao contexto, à medida que se tem uma ideia de que o capitalismo necessariamente encontrava-se em novo estágio. No seguimento de carne (frango), de acordo com BOSI (2011, p. 401) “é possível perceber uma ascensão sem interrupções, acelerada a partir da década de 1980 na produção, nestes termos visando tanto o mercado interno, mas também o externo”. Outro fator importante segundo BOSI (2014, p. 15) está relacionado às “novas necessidades e noções de higiene que alteraram a compreensão popular sobre o preconceito contra o consumo do frango abatido”.

De acordo com Luiz Carlos de Carvalho Junior:

Na segunda metade dos anos 80, presenciou as alterações no padrão de consumo nas regiões metropolitanas devido à maior presença das mulheres no mercado de trabalho, ao aumento do número de refeições realizadas fora de casa, ao desejo de

gastar menor tempo na preparação das refeições, à difusão no uso de equipamentos domésticos tais como forno microondas e freezers, à preocupações dietéticas e nutricionais de segmentos de consumidores. As maiores companhias captaram estas alterações no ambiente e procuraram lançar produtos para atender os anseios dos diversos segmentos de mercado. Desta forma, foram criados produtos práticos direcionados à elaboração da refeição no lar ou destinados aos mercados institucionais que incluem os restaurantes, redes de fast-food, cozinhas industriais. (CARVALHO, 2012, p. 45)

Tais modificações são caracterizadas pelo aumento da produção e pela modificação elementar (e estrutural) de sua matéria prima somada com a necessidade organizacional dos profissionais da linha de produção.

É preciso ressaltar que tais mudanças potencializam o controle e a vigilância no “chão da fábrica” e impõem aos trabalhadores um intenso e cuidadoso monitoramento por meio das análises constantes de índices de produtividade, de desempenho, de satisfação, dentre tantas outras. As novas estruturas de controle são apresentadas sob a celebração da qualificação do trabalhador e de sua maior inserção na produção pelas noções participativas (colaborador, dono, etc.). Ao mesmo tempo, o capital retoma, em um novo contexto, formas arcaicas de uso da força de trabalho como o trabalho temporário e precário.

Em referência, a capacidade máxima de abate no frigorífico de suínos no final dos anos 1999 era de quatro mil suínos por dia, no entanto, utilizavam cerca de um terço desta capacidade. Em 2015, esses números alcançam a quantidade de quase cinco mil suínos por dia. O frigorífico desenvolve as suas funções em dois turnos podendo variar a sua produção de acordo com a demanda, mas, geralmente, as funções do frigorífico são desenvolvidas no primeiro turno do abate que tem início às 06h e fim às 16h, o segundo ocorre das 16h às 1h45 min. Após o término do segundo turno, os trabalhadores da higienização fazem a limpeza dos espaços da fábrica. Trata-se de uma equipe que não participa do mesmo processo de produção tal como participam os demais funcionários da linha, os funcionários da limpeza usam uniformes diferentes dos demais, de cor verde. Essa equipe tem o prazo para a entrega do local limpo e sem contaminação até às 6h.

Estaremos atentos, principalmente, a questões que relacionam modos como vivenciaram e vivenciam esses processos de mudanças, as exigências por novas habilidades laborais, os novos padrões nas relações de produção e as mudanças nas maneiras de viver que correspondem a este contexto histórico. Por fim, o que se espera com essa perspectiva é ressaltar as histórias e memórias desses operários frente ao processo de expansão e transformação da Sadia, de forma a compreender e a esclarecer também algumas das atuais mudanças sentidas e vividas no mundo do trabalho.

1.2. Projeções da Granja Rezende para o novo milênio

Investigar a organização do trabalho na Sadia, em Uberlândia, é também pensá-la num plano maior, ou seja, em seus movimentos na década de 1990 a nível nacional, a qual foi marcada por grandes transações comerciais envolvendo diversas indústrias internacionais e nacionais. A isso devemos ao que chamamos de “Abertura Comercial” (MIRANDA, 2001, p. 15), que teve início durante o governo de José Sarney, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), então presidente do Brasil (1985-1990). O principal objetivo em atrair indústrias estrangeiras para o Brasil era o de gerar um choque competitivo e obrigar o empresário nacional a engajar-se na onda de modernização que acontecia no resto do mundo.

Desta maneira, este período nos apresenta uma reação defensiva das empresas a um contexto de avanços em infraestruturas e tecnologia industrial no Brasil. Esta reação se deu em três fases: a primeira etapa, durante o governo Fernando Collor do (PRN) entre 1990 e 1994, foi marcada por ajustes destinados a elevação de eficiência operacional; a segunda, entre 1995 e 1997, voltados à redução de custos e à melhoria de qualidade.

Neste período as empresas deram continuidade a racionalização produtiva e administrativa iniciada antes, o que diferencia da anterior é incluir importantes investimentos em modernização dos equipamentos e por algum investimento em expansão, neste período já havia amadurecido os canais de comercialização para dar curso a um previsível aumento de importações. (MIRANDA. 200, p. 27)

A última etapa corresponde os anos de 1998 até 2002, com objetivos de combinar eficiência operacional, a uma acentuação de investimentos voltados à renovação de produtos ao objetivo de expansão de capacidade.

As três fases apresentadas acima tiveram como objetivo ampliar os investimentos para aumentar a produção com baixos custos, e para isso as tecnologias foram a grande aposta. As estratégias estavam vinculadas a uma série de movimentos que correspondiam na fusão e aquisição de outras indústrias. Neste contexto, as empresas de nível nacional que aderiram a este fenômeno empresarial de fusão e aquisição foram os “frigoríficos”. Isso se deu pelo fato de não contar com o capital estrangeiro em termos de investimento, pois se apresentavam para o mercado mundial pouco atrativo, diferentemente de outras indústrias como o setor de bebidas e mineração que receberam altos investimentos para a ampliação tecnológica, ou seja, inserção de novos maquinários que representavam maior eficiência na produção.

Sendo assim, grande parte das indústrias nacionais, essas dos mais diversos segmentos (mineração, bebidas/alimentos), ou buscaram nos investimentos estrangeiros como

possibilidade de se adequar aos novos procedimentos industriais ou foram engolidas pelas que tinham maior potencial produtivo.

Os diversos setores industriais desde a mineração até as empresas de alimentos tiveram que buscar alternativas que possibilitasse a redução de custos na produção. Em particular na conduta empresarial no que diz respeito à modernização e ao investimento fixo (são investimentos destinados a aumentar a competitividade e/ou capacidade produtiva, tecnológica e comercial no futuro) (BIELSCHOWSKY, 2000, p. 45).

As transações envolvendo este setor (frigorífico) estavam quase sempre relacionadas ao pouco desenvolvimento das concorrentes, estas que de alguma forma possuíam pouco espaço de mercado seja interno ou externo, algo primordial para o mercado industrial do período que se baseava numa competitividade mais ampla. Na qual sugeria uma adaptação estabelecida pelas novas condições de mercado e financiamentos.

Neste contexto, a Sadia buscando fundir-se e adquirir outras marcas, e assim alcançar maior espaço no mercado interno e externo, ela avançou para regiões que já possuíam frigoríficos, talvez por conter nestes locais menos lutas de classe.

Podemos apontar neste momento que surge, portanto, uma nova estratégia empresarial que visava competitividade e alto investimento em tecnologias, contamos com a enorme expansão do neoliberalismo a partir dos fins de 1970 (ANTUNES, 2009, p. 187), aos ganhos de escala na redução dos custos de produção e de transação, na elevação da produtividade e, consequentemente, na competitividade nos mercados interno e externo (FERNANDES FILHO, 2004, p. 97); e principalmente, temos também grande movimento para aquisição de indústrias que possuíam peso em marcas, mas sem capital para a concorrência do momento.

As mudanças propostas e implementadas no mundo do trabalho – que abalaram suas estruturas - foram idealizadas a partir de interesses puramente econômicos, ou seja, são mudanças propostas ou impostas com o objetivo de permitir ao capital uma maior acumulação com o menor custo possível (COURA, 2011, p. 242).

No dia 27 de dezembro de 1999, a Sadia S/A comprou 90% das ações da Granja Rezende Localizada na cidade de Uberlândia, empresa que nasceu de modo localizado, pois, a família “Rezende” (Resende Ltda.) começou, em 1962, com a criação de uma granja para a produção de aves e ovos na cidade. Mesmo sendo uma pequena Granja, a Rezende iniciava no Brasil um novo ciclo para a avicultura. Dizendo-se detentora de uma tecnologia de ponta e investimentos em genética, em pouco tempo tornou-se líder de mercado em venda de matrizes

e pinto de corte. De acordo com informações da empresa coletadas em seu site⁵, em 1980, a Rezende já possuía três incubatórios e quatro granjas para o alojamento de aves reprodutoras. Um ano depois, passou a produzir os ovos *Specific Pathogen Free-SPF* (Jornal correio de Uberlândia. Janeiro e 2000 pag. A-7), de acordo com a fonte são ovos livres de doenças e infecções por organismos e parasitas patogênicos, utilizados na fabricação de vacinas humanas e veterinárias.

Algumas informações aqui devem ser analisadas juntamente ao contexto, buscamos evidências sobre a participação da Granja Rezende no cenário brasileiro e regional tentando percebê-lo na dinâmica apresentada acima, em que empresas regionais com poucos recursos para investimentos foram engolidas por grandes corporações do segmento. As fontes encontradas apresentaram uma indústria que fugia desta perspectiva, uma vez que em termos tecnológicos se encontrava entre as mais importantes e maiores indústrias do segmento da América latina. A aceitação de seus produtos, apesar de estar concentrada no sudeste e centro-oeste do país, possuía projeções que visavam o fornecimento para o nordeste ampliando seu mercado consumidor. De acordo com sua administração existiam planos também para ampliar as exportações de seus produtos.

Assim temos uma empresa no fim do século XX que representa o local de forma ampla, seja na geração de emprego, seja no projeto de industrialização (modernização/globalização). Em caráter competitivo, não era o maior grupo do Brasil no período, mas estava entre os dez maiores distribuidores de aves e derivados do país.

Em referência ao contexto, a Granja Rezende atendia as exigências propostas pelo projeto de globalização do mercado com um dos mais modernos parques industriais da América Latina, era composto por: nove granjas, três incubatórios, dois abatedouros e três indústrias incluindo embutidos; a área do parque fabril somava-se 20 mil hectares; possuía o maior incubatório do mundo e líder mundial de matrizes de corte. “O frigorífico possuía a capacidade de abate de 4000 suínos por dia em 1999, mas era abatido cerca de um terço deste total, o abatedouro de frango com capacidade de 32,3 milhões de frangos abatidos anualmente e produção de 97 mil toneladas de industrializados. Em 1997, a Granja Rezende contava com três mil trabalhadores e fazia estimativa de contratar mais “mil e quinhentas no ano seguinte”, (Revista Exame, 1997) aumentando ainda mais seu potencial produtivo.

A Granja Rezende, mesmo trabalhando com a sua capacidade reduzida em relação à sua capacidade total, atendia as “novas” normas de competitividade do mercado mundial

⁵ As informações citadas acima se encontra no site www.rezendealimentos.com.br, acessado em 21/06/2011.

principalmente associado ao fator tecnologia empregado na produção, qualidade de produção e aceitação dos seus produtos tanto no mercado interno como no externo. Contava com uma gerencia de Marketing e “atendia 4% do mercado brasileiro em 1999 e com previsão de alcançar 12% até 2003” (Jornal correio de Uberlândia, abril de 1999, pag. A-7).

Levando em consideração as condições do período, não podemos afirmar que foi a baixa capacidade de produção ou até mesmo a falta de estrutura que causou a desestabilidade da granja Rezende. Por mais que mantivesse sua produção em escala reduzida, tal dado não é suficiente para explicar a venda dentro da conjuntura apresentada e baseada na hipótese inicial.

Ao realizarmos o levantamento das fontes para entendermos as causas que levaram à venda da Granja Rezende, deparamos com uma série de noticiários do Jornal Correio de Uberlândia durante a década de 1990 abordando uma disputa judicial em torno das Ações da Granja Rezende. Essas implicavam diretamente o fundador Alfredo Julio Rezende que dirigiu a empresa por quase 40 anos e sua ex-esposa Helena Abid Rezende.

Desde a separação do casal, em 1973, diversos processos foram expedidos, esta luta durou 25 anos até que Helena Abid Rezende por determinação proferida pela 5ª Vara de Família no dia 20 de abril de 1999, ficou com 42,11788% das ações nominativas da empresa, tomando posse da presidência no dia 29 de abril de 1999.

No início da noite Helena Abid Rezende tomou posse dos 42,11798% das ações da Granja Rezende que lhe foram garantidos pela justiça e nomeou Ilias Antônio de Oliveira, como novo presidente da empresa (Jornal correio de Uberlândia, abril de 1999, pag. A-5).

O primeiro passo da nova presidência foi eliminar a administração familiar. Neste caso, o que impactou a empresa? Devemos considerar o fato de que é uma empresa surgida de forma localizada, que alcançara o status de estar entre as dez melhores do país, tudo isso não implica somente a fábrica, mas toda uma relação com a cidade. O fato de profissionalizar a administração vai alterar o modelo de gestão que perdurou por quase 40 anos, o imaginário local está impregnado de sentidos referentes a esse modelo, principalmente sobre sua eficiência, pois a empresa obteve êxito.

Segundo Helena Abid “a gente sabe que o melhor modelo não é a administração familiar, isto já está superado” (Jornal correio de Uberlândia, maio de 1999, pag. A-8). Nessa fase da empresa, Nelson Sampaio Basto assumiu com amplos poderes para inverter a situação delicada da empresa e sua estratégia em conjunto com o Conselho de Gestão da Granja Rezende foi realizar diversos leilões (maquinários, caminhões e fazendas). Além de arrendar a

Rezende Óleo para Multinacional ADM Importação e Exportação, esse movimento tinha como objetivo arrecadar recursos para pagamento de fornecedores e renegociar a dívida com os credores. É preciso ressaltar que o débito da Granja Rezende até o dia 31 de dezembro de 1998 somava R\$48,2 milhões, em janeiro saltou para R\$ 68 milhões e após a posse de Ilias Antônio de Oliveira a presidência da empresa a dívida atingiu os R\$ 110 milhões, sendo que 46% dessa dívida eram junto ao Banco do Brasil. Buscamos encontrar dados que justificassem o vencimento da dívida, mas o que encontrarmos foi a falta de credibilidade que a empresa contraiu junto a fornecedores e clientes agravando ainda mais a crise na empresa.

Retomando a forma de gestão caracterizada pelo fator familiar na figura de Alfredo Rezende, o rompimento com esse modelo administrativo também possui outro significado e é possível observar a ruptura com velho, o “desenvolvimentismo” que foi cedendo lugar ao pensamento liberal. Aqui o novo é a proposta da globalização e essa ação coloca definitivamente a Granja Rezende neste projeto de gestão e produção, isso graças à lógica empresarial do período.

Observando esta disputa judicial e o desfecho no fim de 1999 que culminou na venda da Granja Rezende para o Grupo Sadia, alguns dados nos chamaram atenção: (a) o rompimento com a lógica administrativa familiar; (b) uma série leilões de veículos, maquinários e terrenos considerados ativos improdutivos; (c) atrasos no pagamento de funcionários do setor administrativo; (d) atraso no pagamento, no fornecimento, recolhimentos dos lotes de aves e demora na entrega de insumos aos produtores integrados. Todos esses acontecimentos levaram a Granja Rezende a vivenciar uma crise acentuada numa falta de credibilidade nos setores mais importantes da empresa.

Visto que os dados utilizados para compreensão dessa disputa foram indicados pelo Jornal Correio de Uberlândia seja por entrevistas ou por publicações de documentos da empresa, buscamos então apreender a importância desta disputa destacando a venda da Granja Rezende para o Grupo Sadia.

O que ficou claro nas publicações do jornal durante o ano de 1999 principalmente sobre a transferência dos 42% das ações da empresa para Helena é que as publicações direcionavam para uma possível desestabilização da empresa. E observando as fontes, hoje, fica fácil associar que a crise administrativa da empresa foi única e exclusivamente devido à transferência das ações. É claro que essa afirmação é um tanto tendenciosa se a observarmos no presente, mas tomando por base o posicionamento do jornal, essa afirmação se torna mais evidente. O primeiro ponto que devemos levar em consideração para essa possibilidade é que a empresa durante quase 40 anos se manteve com o mesmo presidente.

Acreditamos que esta questão possa ser talvez identificada quando questionamos quais impactos esta disputa familiar causou principalmente na vida dos trabalhadores e como a empresa era entendida na cidade. Dessa forma, a instabilidade gerada por esta disputa não exclui o trabalhador e suas famílias, uma vez que esta empresa tinha uma relação com a cidade, seja pela geração de empregos, seja pelo status de empresa que cresce junto com a cidade numa noção de industrialização. “Status” porque a Granja Rezende era considerada o maior e mais moderno complexo industrial da America Latina. Para o Grupo Rezende este posto lhe garantia prestígio no mercado, uma vez que a regra do período era “modernidade, sinônimo de qualidade”. Mas, essa empresa está localizada numa cidade e seu peso está no fato de ter surgido nela, garantindo ao local uma legitimidade de patrimônio que cresce junto com a cidade numa noção de modernidade.

Esses dados são apreendidos em quatro Atas da Câmara dos Vereadores de Uberlândia, em que o debate estava pautado justamente em torno da industrialização da cidade. No Processo Nº 3589 que tramitou na Câmara Municipal de Uberlândia em 1974, apontava a importância de se expandir o setor industrial da cidade principalmente em favor da arrecadação municipal e na geração de empregos. Houve um pedido por parte do Alfredo Rezende dono da Granja Rezende solicitando ao prefeito Municipal que “autorize a doação de Imóveis para a instalação do Abatedouro de Aves” (Ata da primeira sessão Ordinária, setembro de 1974, livro 84, p. 191), localizado no bairro Jardim Brasília na mesma cidade. Foi uma votação dividida, mas ao que estamos discutindo vem nesta direção. A solicitação foi votada em 1974 e seu debate foi registrado nos dias 18 de setembro, 01 de outubro, 07 de outubro e 08 de outubro do mesmo ano. O vereador Antonio Agripino Sobrinho foi “Favorável ao projeto, dizendo que se trata de uma instalação de uma parte da firma Granja Rezende S/A, destinada a abater 48.000 (quarenta e oito mil) aves, ela irá proporcionar ao município um aumento da arrecadação de seu I.C.M.S.“ (Ata da primeira sessão Ordinária, setembro de 1974, livro 84, p. 191)

Entendendo a necessidade para a implantação desse abatedouro, o vereador Orestes Claudio Fernandes disse que esta ampliação significaria o aumento de postos de trabalho trazendo benefícios para a cidade. Pois, estimava-se com esta doação a construção do Abatedouro em que contribuiria para o processo de industrialização da cidade. “Este projeto não é inconstitucional e, se seus pares não votarem favorável a um projeto desta natureza, eles estarão com esta medida, querendo impedir a industrialização de Uberlândia e, mediante isto, eles podem encerrar suas carreiras políticas. ” (Ata da primeira sessão Ordinária, outubro de 1974, livro 86, p. 191)

Esse posicionamento dos vereadores em relação ao avanço da empresa na cidade foi constituído durante muito tempo, e isso para a cidade é de extrema importância, portanto, foi preciso considerar que a cobertura do jornal Correio está ligada a esta importância da empresa para a cidade. De certa maneira, ela representa o avanço de Uberlândia não só em termos regionais, mas nacionais. Neste sentido, a própria empresa se coloca e é colocada não apenas como expansão da firma, mas ao mesmo tempo, ocasionando mais progresso e aumento de mão de obra para Uberlândia.

Uma questão ficou marcante nessa pesquisa desde seu início: o que era trabalhar para o Grupo Rezende e o que passou a ser trabalhar para o Grupo Sadia? Poucos são os indícios que nos apresentam uma percepção quanto a esse problema, justamente pela dificuldade de localizar pessoas que tenham trabalhado neste período e assim nos indicar tal perspectiva. Neste caso, a alternativa foi localizar pessoas da cidade que acompanharam esta transação das empresas e de alguma forma tenham convivido com trabalhadores da Rezende. Uma visão que a princípio se dá pelo distanciamento deles com o vivido na empresa, mas levamos em consideração uma peculiaridade importante que de certa forma mobilizou a cidade de Uberlândia e região quanto os problemas vividos pela empresa que foi justamente a acesso às informações pelo Jornal Correio de Uberlândia.

O Senhor CA⁶, caminhoneiro, que vive na cidade há mais de 30 anos, nos relatou que “trabalhar na Rezende era muito bom, não tinha essas queixas que temos hoje da Sadia, né?”. Quando questionado se chegou a trabalhar na empresa ele disse que não, mas ressaltou “é o que ouvimos falar” (Acervo dessa Pesquisa, CA., idade não informada, 22 de março de 2016). O posicionamento de CA nos direciona para duas conjecturas possíveis, a primeira seria a ideia de trabalhar na Rezende devido a uma construção midiática a partir da cobertura de um dos principais jornais impressos da cidade durante a crise judicial familiar. E o segundo, é que, de fato, tenha sido bom trabalhar na Rezende por intermédio da visão de algum trabalhador que porventura veio a relatar.

Essas conjecturas nos auxiliam a pensar a importância da empresa para a cidade além da perspectiva de industrialização, dessa forma, conseguimos entender que os debates em torno da doação do terreno para a construção do abatedouro de aves no bairro Jardim Brasília, em 1974, de alguma forma, conseguiram lançar bases para reconhecer o fato de se ter surgido em Uberlândia, o abatedouro, o torna parte do crescimento da cidade e mesmos aqueles que

⁶ Nesta pesquisa optamos por indicar apenas as iniciais dos nomes dos entrevistados.

não tenham se relacionado diretamente com a empresa, reproduzem como positivo ou negativo, mas compreendem como algo intrínseco à economia da cidade.

Os trabalhadores da linha de produção, apesar da incerteza que rondava a empresa, quase sempre eram lembrados em algum anúncio da nova presidência, que tentavam tranquilizá-los quanto a possíveis demissões. De acordo com a administração, foi necessário “fazer remanejamentos, ou seja, colocar funcionários destinados exclusivamente a funções internas” (Jornal correio de Uberlândia, julho de 1999, pag. A-8), desta maneira, houve um controle da produção e dos postos de trabalho considerados importantes.

Outros dados importantes foram as publicações do balanço anual referentes aos anos de 1997 e 1998, elas dão uma dimensão das projeções da empresa para o ano de 1999. E por mais que a Rezende estivesse envolvida nessa disputa judicial e com uma dívida que correspondia 36% do seu patrimônio líquido, de acordo com sua diretoria “a situação era confortável em relação à condição que outras empresas do setor viviam no momento” (Jornal Correio de Uberlândia, 28 de julho de 1999, p, A-7). Esse balanço apontava justamente a manutenção dos trabalhadores e fornecedores que visava o aumento da produtividade e baixos custos de produção via terceirização de alguns setores.

Essa conjuntura vivida pela Granja Rezende representa sua postura diante do momento histórico vivido pelos frigoríficos no Brasil. Ao lidar com essa informação precisamos atentar justamente para não enquadrar as empresas (Sadia e Rezende) optando pela mesma dinâmica para adequar-se ao contexto. É preciso entender que a Granja Rezende buscou sua maximização, a exemplo da Sadia, não pelo viés do capital estrangeiro, mas foi possível identificar uma dívida inicial de R\$ 48 milhões de reais com os bancos nacionais (como apontado essa dívida saltou para R\$110 milhões). Para alcançar a estrutura almejada, sua estratégia não foi comprar ou fundir-se a outros frigoríficos, precisou levar em conta que aquela projeção familiar ainda estava imbricada nessa empresa. Foi possível perceber entre as notícias do jornal que o projeto do grupo era quitar a dívida, ampliar a produção, os postos de trabalho e aumentar a fatia do mercado interno, especificamente o nordeste do Brasil como citado acima.

Ao analisarmos as projeções da Granja Rezende, a estrutura da fábrica e a aceitação de seus produtos no mercado interno e externo, ficou cada vez mais distante sustentarmos que sua venda foi resultado da sua pouca competitividade com os grandes grupos do seguimento. Nesse sentido, apreendemos que em primeiro momento a briga familiar foi determinante para o enfraquecimento das relações da empresa. Em seguida, tivemos uma série de ações administrativas que levaram o Grupo Rezende a uma situação talvez irreversível, a ponto de

perder sua credibilidade junto com fornecedores e as estratégias adotadas pela nova administração não foram suficientes para diminuir os problemas. No segundo semestre de 1999, por determinação judicial, as ações foram devolvidas a Alfredo Rezende que por considerar irreversível a situação da empresa devido aos valores de empréstimos vendeu 90% das ações para o Grupo Sadia.

A Rezende foi adquirida pelo grupo Sadia e, a partir daí, diversificou ainda mais a sua linha de produtos, conquistando novos mercados e aumentando seu destaque entre os produtores brasileiros. Com atuação dita “independente” – pois a marca fora mantida pela empresa compradora assim como os trabalhadores – a marca Rezende, em 2004, assumiu a terceira posição no mercado de Congelados de Carne. Nesse sentido, o que se observa a partir dos anos 1980 e, particularmente, ao longo da década de 1990, é a construção de uma nova forma de racionalização do processo de trabalho.

O caminho escolhido nos apresentou duas empresas do mesmo segmento, mas com projeções distintas de maximização de sua produção, isso nos coloca diante dos projetos de expansão apoiada na noção de globalização que ganha seu destaque e impõe seus meios, nos quais remetem todos em seu entorno numa linguagem universal do lucro. Assim, torna-se impossível observarmos as empresas sem perceber os trabalhadores nela. Adrian Sotello salienta que a “reestruturação ocorrida durante a década de 1980 não teve como premissa uma reforma trabalhista e industrial, mas foi determinante para a ruína operária e do sindicalismo classista” (Sotello, 2009, p. 53).

Dessa maneira “tem-se a perda de poder dos sindicatos, das organizações e movimentos populares e o aumento da pobreza absoluta” (CHAUI, 2013, p. 124), neste sentido, a precarização e a exploração da força de trabalho obrigam a se redefinir os modelos de luta em relação ao capital. É através desse movimento que buscamos analisar: como os trabalhadores se colocaram nesse processo de transição, que efetivamente contaram com a modificação de gerenciamento e formas de produção? Sendo assim, como se organizaram?

1.3. A Sadia em Uberlândia

Quando apresentamos a situação da Rezende quanto à crise que enfrentava no segundo semestre de 1999, mencionamos o receio dos trabalhadores quanto as possíveis demissões. Isso porque devemos levar em consideração uma série de questões que envolvem o setor dos frigoríficos como, o aumento da produtividade de carne de frango no país, e também o alto índice de desemprego que perdurou nos primeiros anos do novo século. Neste sentido, todos os movimentos da empresa na cidade vão ser abordados pelo principal jornal impresso (Jornal Correio de Uberlândia). Nele, há uma série de noticiários ao longo dos anos de 2000 a 2008 destacando a Sadia em questões ambientais, como também investimentos que seguiram na direção contrária ao desemprego na cidade. Portanto, precisamos levar em consideração a importância que a Sadia passa a ter na cidade no âmbito da apreensão dos trabalhadores quanto as possíveis demissões.

Segundo a diretoria regional da SETASCAD, em 2000 a taxa de desemprego havia aumentado. A SETASCAD recebia em seu sistema inscrições de desempregados. Segundo o órgão, a preocupação maior era por parte da “massa de desempregados” (Jornal correio de Uberlândia. Janeiro e 2000 pag. A-7), que não via uma solução em curto prazo para a falta de emprego. O desemprego em 2000 girou em torno de 6,5% a 7% na cidade de Uberlândia, acompanhando a média nacional, de acordo com o professor de economia, da Universidade Federal de Uberlândia, Marcio Halland (Jornal correio de Uberlândia. Janeiro e 2000 pag. A-5).

Em levantamento do Serviço Nacional de Emprego (SINE), em Uberlândia no primeiro semestre de 2000 nota-se cerca de 60 mil desempregados, ou seja, 10% da população local estavam fora do mercado de trabalho formal. Para especialistas locais, esse contingente era preocupante principalmente por se tratar de uma cidade do porte de Uberlândia. No primeiro momento, devemos destacar o posicionamento do Estado de Minas na tentativa de frear o aumento do desemprego, para isso criou o projeto no mesmo ano intitulado “Cresce Minas”⁷. Esse projeto previa incentivar as regiões naquilo que tinha de poder produtivo, o objetivo era a geração de 62 mil postos de trabalho no prazo de dez anos. Estas vagas foram destinadas principalmente à pecuária de corte, avicultura e suinocultura, vale ressaltar que em todas as dimensões da produção do setor, desde a produção de ração até o consumidor.

⁷ O projeto Cresce Minas foi criado pelo Governo de Minas Gerais em 2000, com objetivo de incentivar as potencialidades Regionais, por exemplo, atividades por setor no estado, destacam-se em Minas Gerais, os de Calçados e Bolsas (Belo Horizonte), Avicultura (Uberlândia), Cafeicultura (Varginha), Eletroeletrônica (Santa Rita do Sapucaí), Móveis (Ubá) e Calçados (Nova Serrana), todos com mais de 10% do total das vendas do estado nos respectivos setores.

“Estimava-se alcançar em dez anos o aumento do PIB Estadual entre 10% a 12%” (Jornal correio de Uberlândia. Fevereiro de 2000, pag. A-8). Na região do Triângulo, a previsão girava em torno de 5 mil empregos diretos, na cidade de Uberlândia, o incentivo foi na avicultura porque foi observado um alto poder produtivo além da localização.

Observando o panorama da cidade em relação ao desemprego, aliado a possibilidade da perda do emprego na Sadia, após a transação envolvendo os dois grupos, destacamos a existência dessa inquietação por parte dos trabalhadores quando identificamos o que seria a reestruturação da produção na cidade. Diferentemente do que imaginamos ao olhar do presente para o passado em que a empresa manteve os postos de trabalho existentes e, de forma evolutiva, ampliou o número de funcionários de 4000 em 2000 para 8000, em 2008, esses dados nos dão uma sensação de que não houve o medo real da demissão por parte dos trabalhadores da Sadia. Mas o que observamos é que ele existiu não por ameaça da empresa aos seus funcionários, mas pelos planos de readequação visando a obtenção de resultados positivos. Para tanto, a estratégia foi desfazer de ativos improdutivos ou que não eram produtos de interesse da Sadia, ou seja, “cerca de 300 imóveis, entre terrenos, prédios e áreas agrícolas de acordo com diretor financeiro Valmor Savolti” (Jornal correio de Uberlândia. Fevereiro de 2000, pag. A-8).

O primeiro setor a vivenciar tensões com essa proposta de readequação foram as granjas que produziam os ovos SPF. Essa Tecnologia não era comum à nova empresa, portanto, é preciso considerar que esse trabalho era novidade para a Sadia. Nesse sentido, a permanência de tal produção dependeria da sua capacidade de desenvolver o patrimônio da empresa. Portanto, os que estavam em volta desse debate ficaram apreensivos, é de se compreender, pois a produção de ovos livres de patogêneses requer um manejo diferente da produção de aves para corte, por exemplo.

A produção da Granja Rezende contava com cerca 28 mil galinhas livres de agentes patogênicos, elas viviam em galpões isolados, distantes dos galpões das matrizes. Os funcionários que trabalhavam na Granja SPF residiam no próprio local, não podiam criar ou ter contato com aves em nenhuma outra granja, era proibido comer aves ou derivados próximos aos galpões para evitar o risco de contaminação das galinhas SPF. Quanto a higienização, para entrar nos galpões os funcionários tinham que tomar banho por duas vezes com sabonete germicida, dessa forma diminuiriam as chances de contaminar as aves.

Após avaliar os relatórios da Granja Rezende foi possível perceber que o ganho sobre a tecnologia SPF elevaria ainda mais seu elevado patrimônio já que a Granja Rezende, em

1999, alcançou ganhos de U\$ 600 mil. Sendo assim, houve a manutenção desses trabalhadores e investimentos nesse setor produtivo.

O receio do desemprego de trabalhadores da linha também foi sentido por cerca de 80 funcionários da Rezende Óleo, localizada na BR-365. A fábrica que desenvolvia a moagem de soja, o refino e o envasamento de óleo de soja possuía a capacidade de processar 36 mil toneladas de soja e 7,5 mil toneladas de óleo de soja refinado e envasado ao dia e pertencia ao Grupo Sadia desde dezembro de 1999. Em abril de 2000, sem ter a intenção de continuar a desenvolver essa atividade, a Sadia vendeu a Rezende Óleo para o Grupo ADM (Archer Daniel'sMidland), considerado a maior processadora de soja, milho e algodão dos Estados Unidos. A celebração do contrato garantiu aos 80 trabalhadores a permanência em seus postos sob comando da ADM. Segundo reportagem do Jornal Correio de Uberlândia a “ADM Assumiu a fábrica de óleo com 80 funcionários, uma das garantias estabelecidas pela Sadia no contrato firmado para a venda da unidade” (Jornal correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5).

Outro caso importante a ser destacado foi a venda da sede administrativa que estava localizada no bairro Jardim Patrícia para o Grupo canadense Colliers Internetional. A sede administrativa possuía uma área de “180 mil metros quadrados, com um conjunto de escritórios, auditórios, estacionamento, anfiteatro, ginásio e instalações para armazenagem de mercadoria” (Jornal correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-8). Nessa transação o número de funcionários foi reduzido, diferentemente dos outros dois casos, e a sede administrativa foi transferida para o frigorífico no bairro São José. Além dessas vendas que, compuseram o patrimônio da Sadia, vários setores foram terceirizados como na área do transporte, vigilância e restaurante da empresa.

A projeção da Sadia em eliminar parte do patrimônio, mesmo que fosse considerada improdutiva, vem ilustrar exatamente a incerteza dos trabalhadores quanto a permanência em seus postos de trabalho, associados, é claro, à realidade da cidade que viveu no período uma alta taxa de desemprego. Apesar de identificarmos as soluções empreendidas pela Sadia nos casos apresentados, podemos apontar que novas estratégias foram desenvolvidas não somente para romper com a incerteza do desemprego instalado na linha de produção.

A geração de emprego pela Sadia se deu principalmente pela sua capacidade produtiva, uma das primeiras medidas da empresa na cidade em relação aos investimentos foi a inclusão na linha de industrializados o abate de perus. Esse movimento impactou diretamente diversos espaços de produção, a começar pelo campo.

A unidade em Uberlândia, no início de 2000, contava com 350 produtores integrados, estes envolvidos na produção de frangos. Com a implantação do abate de peru foi necessário “ampliar o número de produtores integrados em 30% até o fim de 2000” (Jornal correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5). Há também a elevação dos postos de trabalho no abatedouro que mantinha suas atividades com cerca de 700 funcionários, segundo a diretoria “esse número deve aumentar até o fim do ano” (Jornal correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5), com a introdução do abate de peru, a unidade contratou em outubro de 2000 300 (trezentos) funcionários. Em 2000, o abate de aves girava em torno dos 120 mil ao dia, com o incentivo no campo o número de aves abatidas ao dia “subiram para 170 mil” (Jornal correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5).

A compra da Granja Rezende proporcionou à Sadia um aumento de 7% na produção de industrializados, sua capacidade de produção no setor de frangos aumentou 8% e 20% na produção de suínos. E na perspectiva social do trabalho, a empresa de fato veio e ampliou a produção e com ela o número de postos de trabalho. Entre 2000 e 2008, a empresa ampliou a indústria, construiu a fábrica de margarina, a fábrica de ração e investiu no centro de tratamento de resíduos, com objetivo de maior aproveitamento de materiais na fabricação de ração e diminuir os impactos no Rio Uberabinha ao devolver parte da água utilizada na produção. A importância da empresa na cidade não se dá apenas pelo aumento significativo de vagas de emprego, mas pela relação que ela passa a ter com a região do Triângulo Mineiro.

Mesmo com dificuldade de se conseguir atualmente mão de obra na cidade, a empresa não pode ser considerada local, pois sua estrutura extrapola esta condição. Identificamos isso nas entrevistas em que trabalhadores definem suas vindas para a cidade por causa da Sadia. Nesse caso, fica claro que a possibilidade de melhorar suas vidas não estava condicionada à cidade e sim à fábrica. A frase “eu vim para trabalhar na Sadia” nos apresenta uma relação direta com a fábrica, e isso graças a uma série de incentivos que buscava atrair uma mão de obra fora da cidade. A isso podemos atribuir a forte recusa dos moradores locais em se colocar à disposição da empresa levando-a buscar em outras cidades uma força de trabalho que assuma seu projeto de produção.

Capítulo 2

Dinâmica espacial do trabalho e sua organização na Sadia, em Uberlândia

2.1. Organização da produção Vertical: o campo visto pelo sistema de integração

Esse projeto produtivo se articula numa série de ações que vão definir todas as dimensões do produzir, seja no campo por meio dos produtores integrados ou pelos trabalhadores nas fábricas. Pois, nas últimas décadas, as empresas ditas globalizadas engendraram um amplo processo de reestruturação que envolveu a introdução de inovações técnicas e/ou organizacionais no processo de trabalho, visando assegurar um maior controle sobre a produção. A expressão mais evidente dessas mudanças foi o advento das formas toyotistas ou do chamado "modelo japonês" de organização do processo produtivo, particularmente na indústria automotiva. A adoção de tais práticas pelas empresas do setor tornou-se o novo receituário de eficiência e produtividade a ser seguido. Cremos, portanto, que esse movimento histórico, genericamente envolvido nas transformações da produção num mercado mundial, precisa ser problematizado à luz das experiências dos operários, sujeitos de nossa pesquisa.

Para tanto, precisamos destacar que nesse contexto de grandes avanços surge a necessidade de analisar as condições do chão da fábrica. Uma vez que as pessoas envolvidas na produção, de acordo com MARX e ENGELS, na Ideologia Alemã, "mantém relações que são por sua vez condicionadas pela produção" (MARX & ENGELS. 1982. p.19). Neste sentido, as relações tecidas juntamente com os processos de produção, sejam eles no campo ou na cidade, são importantes para compreendermos as nuances do trabalho numa dinâmica vertical, em que a empresa determina as suas normas e os trabalhadores executam-nas.

Portanto, além de descrever os avanços da empresa no período investigado e sua importância na cidade, discutiremos posteriormente a qualidade desse emprego, nesse momento, tentaremos descrever alguns espaços da produção. Assim, entendemos como algumas tarefas permeiam a vida dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, surgem novos sentidos que dinamiza a produção. Compreender a configuração dos espaços da fábrica torna-se pertinente para a nossa análise quanto aos diversos trabalhos desenvolvidos na Sadia S/A.

A partir das evidências percebemos processos significativos que buscam contribuir para uma melhoria das relações de trabalho, seja no âmbito da sociabilidade, seja na exploração no interior das escalas produtivas. Entretanto, tais relações não constituíam simples relações pacíficas e colaborativas, mas, de modo diferente, representam tensões e significativas práticas de exploração,

Assim percebendo que o ideológico "narrado" trata-se na prática de uma disputa no cotidiano do trabalhador, longe de ser uma disputa de idéias, configura-se numa

relação muito prática que envolve a condição, a família, o ganho, o reconhecimento dentro da empresa e no social. (ALMEIDA; MORAIS, 2012. p. 125)

Essas relações são compostas diariamente no interior da fábrica, e propiciam razão ao modelo e às relações de produção. Assim, cada trabalhador inserido na produção vivencia novas estratégias e novos meios para se adaptar às mudanças, o que torna possível corroborarem para o funcionamento da empresa e para o avanço da produção.

As novas estratégias de competitividade e produtividade, representada por uma nova estratégia empresarial, torna-se um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho. Essas mudanças materializam-se em programa de qualidade total e de gestão participativa; programa de remuneração variável e distintos contratos de trabalho; terceirização e subcontratação de mão-de-obra. (POCHMANN, 2002, p. 44)

Tais componentes influenciam na manutenção e na circulação da força de trabalho na fábrica, possibilitando às empresas controlar salários e benefícios.

Ao mesmo tempo acentua-se o controle hierárquico do processo de trabalho, em que não só as tarefas e sua distribuição são rigidamente definidas como sua execução é severamente controlada por administradores profissionais (ERBER, 1982, p. 21).

Atribui-se, pois, aos gerentes, aos coordenadores e aos chefes setoriais como citado acima, o desenvolvimento de mecanismos que viabilizam as relações internas para a ampliação do funcionamento da fábrica.

Os supervisores,

Por sua vez, tendem a impactar diretamente as novas tarefas realizadas no interior do posto de trabalho e as novas técnicas de gestão da produção, que alteram substancialmente a organização do trabalho. Como ampliação da quantidade de tarefas exercida pelo mesmo trabalhador. (POCHMANN. 2002, p. 45).

Os administradores, neste caso, elaboram diversas estratégias que atendem ao aumento da produção frente, é claro, à manutenção da média salarial. De acordo com MR., trabalhadora de um abatedouro de aves: “no setor que trabalhava era muito exigente. Eles tinham um cronômetro, eles cronometravam” (LINHA..., 2011, 22min).

Na perspectiva do aumento de produção e a exploração ali exercida é interessante entendermos em que ambiente esse trabalhador está inserido. Neste caso, o complexo industrial da Sadia S/A, na cidade de Uberlândia, é composto por vários espaços distribuídos pela cidade: o incubatório, o abatedouro, a fábrica de margarina, entre outros. Todos estes espaços somados compõem uma unidade industrial. Isso se pode estender à fábrica de ração, às granjas responsáveis pela criação e pelos manejos das matrizes, aos incubatórios onde

acontecem as chocas dos ovos, seguidos dos produtores integrados que promovem a engorda dos animais para o abate.

Como já dito, todos esses espaços compõem a unidade de produção. A produção não se limita apenas ao ambiente da fábrica, a fábrica se estende a todas as dimensões do produzir. Nessa escala, entendemos que a produção de grãos, por exemplo, encontra-se no topo, justamente pela produção de ração animal que se torna ferramenta importante para a legitimação de um dos mecanismos de produção com maior eficiência para o setor, a “integração”

É o sistema que detém todo o processo produtivo, desde a produção do ovo fértil pelas matrizes até o abate, no qual a comercialização ocorre apenas uma vez. Originário nos Estados Unidos, esse sistema foi introduzido no Brasil no início da década de setenta pela Sadia, em Santa Catarina. (SANT'ANA, 2008, p. 14)

Tal sistema consiste na negociação entre as empresas e os avicultores/suinocultores por meio de um contrato. A integração é importante para os abatedouros de aves e de suínos. Nesses são firmadas relações entre ambos que têm por objetivo a garantia de um maior nível de produção. Neste sentido, o produtor é responsável por providenciar as instalações e a mão de obra, por sua vez, a integradora fornece os pintos, os medicamentos e a ração, assim como a assistência veterinária, o transporte para o abate e a comercialização.

De acordo com o historiador Armando João Dallas Costas, ao investigar a implantação do sistema de integração no Brasil pelo Grupo Sadia no final da década de 1960, observa que esse modelo é o “instrumento mais moderno da agroindústria uma vez que ele integra verticalmente e é formado por um complexo industrial completo. A exemplo disso, o complexo avícola” (COSTA, 1993, p. 16).

Nessa dinâmica comercial, vale ressaltar que estes produtores, apesar de possuírem a terra, os barracões e contratem a mão de obra, não determinam a organização da produção. Além disso, por fazerem parte de um processo vertical, ou seja, das diretrizes de produção ditadas pelas indústrias, eles devem seguir as orientações da mesma. Os contratos determinam a participação direta dos veterinários da empresa no período de engorda dos animais, isso corresponde a um controle rigoroso, desde o investimento inicial nos barracões, como a ventilação e o manejo das rações (ou seja, as condições ideais para a engorda), até o produto final seja ele *in natura* ou industrializado. Todo este processo se enquadra no que chamamos de controle de qualidade com apoio rigoroso do SIF (Serviço de Inspeção Federal), é importante ressaltar que esse mecanismo transfere para o produtor rural a responsabilidade com o manejo, dessa forma está sob o controle da agroindústria. Fernando Mendonça Heck ao

argumentar sobre a Integração percebe que esse é um “mecanismo do capital para se expandir no campo sem ser proprietário da terra” (HECK, 2014, p. 85).

Outro fator importante nesse ambiente está ligado ao acompanhamento técnico dos veterinários em que se pretende aplicar as normas da empresa e os seus conhecimentos no campo. Em contrapartida, os trabalhadores no seu dia a dia desenvolvem novas técnicas de modo a facilitar o manejo da granja. Porém, as normas da fábrica os limitam por tratarem de um controle vertical, isso pelo simples fato de que é preciso seguir o rigoroso controle de qualidade, pois se caso não for seguido, pode-se perder até mesmo o lote.

Os trabalhos nos barracões são diários, pois necessitam de um controle minucioso como a água, a ventilação e a iluminação. As granjas de frango de corte devem se manter com as aves de idade semelhante, desta forma, “o conceito idade única, deve ser praticado para alcançar resultados consistentes ao longo do tempo” (COSTA, 1993, p. 17). Isso irá garantir que o frango esteja pronto para o abate em no máximo quarenta e cinco dias, e pode também ser recolhido em menos tempo.

Portanto, o chão da fábrica e as suas nuances não se restringem apenas aos seus muros e às cidades, o campo também é alvo desse poderoso controle; e visando identificar esse modelo vertical que controla a produção, buscamos localizar na fábrica um mecanismo que dialogue com essa perspectiva industrial.

2.2. Transição administrativa da Sadia, em Uberlândia, os rumos para um novo sentido do trabalho

Pensar na organização do trabalho na Sadia em nossos dias torna-se um desafio, assim como Thompson assinala “necessidade de paz na indústria, de uma força de trabalho estável e de um corpo de trabalhadores capacitados e experientes exigia a modificações de técnicas gerenciais” (THOMPSON, 1987, p. 28). Se tomarmos essa perspectiva e aplicarmos nos nossos dias o que encontrariamos de peculiar nessa relação entre gerência e trabalhador dentro do projeto de globalização? O que pretendemos é perceber quais modelos estratégicos essa gerência se apoiou para tornar possível a exploração da mão de obra empregada na fábrica.

A adequação administrativa pela Sadia levou quase dois anos até ficar de acordo com as expectativas da empresa. Os novos supervisores, dentro de uma estratégia empresarial buscaram criar uma nova administração que empreendesse o que nosso entrevistado R. vai chamar de “cultura da empresa”. “Eu estava me adequando àquela cultura nova, agora que eu estava entrando, tipo assim, agora vocês não pertencem mais à cultura da empresa antiga, agora vocês fazem parte de uma nova cultura” (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014).

Deparar com essa narrativa nos reporta para um projeto maior que vislumbra a transformação da racionalização da produção e isso incluem os trabalhadores. São diretrizes elaboradas pela empresa e que por mais que em alguns aspectos possam ser semelhantes à antiga cultura, é possível perceber normas que as diferem. Além do mais, estamos lidando com empresas do mesmo segmento, o tratamento com essa noção não se dá na mesma forma. Neste caso, optamos por investigar esse projeto sem perder de vista o emprego de novas técnicas de organização de pessoas no interior da produção.

O que se percebe no período de transição administrativa da Sadia na ideia de cultura empresarial foi a aplicação de novas técnicas organizacionais, essas já testadas em outras unidades da empresa e que consequentemente já haviam alcançado êxito na organização de pessoas e organização de produção.

Dentro do ambiente fabril, o controle da produção permanece na mesma dinâmica da integração, em que o processo produtivo mantém um mecanismo capaz de verticalizar o processo e assim organizar o trabalho, a fim de que não haja prejuízo por motivo de desfalque no contingente. Porém, temos notado que o processo de exploração não se faz tão somente através do aumento da velocidade das máquinas ou da ampliação da mais valia relativa, tal como Marx (1982) percebeu nas primeiras indústrias inglesas. Novos mecanismos de

exploração vão sendo incorporados, esses os mais distintos possíveis, com características únicas que direcionam para o aumento e melhor qualidade da produção.

A pendura torna-se significativa nessa dimensão do “fazer-se” enquanto processo de exploração, porque nela podemos identificar como a contradição faz parte daquele espaço. Deste modo, atentamo-nos para dois momentos: o primeiro por se tratar de uma das tarefas mais penosas nessa escala produtiva, em que identificamos uma intensidade rítmica muito alta para executar o serviço, que é justamente pendurar o frango ou peru na “nória”⁸.

O segundo momento corresponde a uma exigência da empresa (e essa é nosso cerne) voltada principalmente para o “bem-estar animal”⁹. De acordo com as evidências apresentadas nas entrevistas, esse bem-estar torna-se uma questão de humanidade com o animal. Mas no abate é primordial a observação das condições físicas e emocionais dos animais, ou seja, os trabalhadores devem obrigatoriamente não permitir que os animais se debatam, evitando assim o estresse, as fraturas, as lesões e, consequentemente, as mortes dos mesmos. Tudo isso influencia no resultado final do produto, e para que se tenha uma carne de boa qualidade, o cuidado com os animais é de fundamental importância. Da mesma forma que nos barrações a qualidade de vida dos animais é imprescindível para uma boa carne, na fábrica os animais não podem sofrer.

A gente também tinha uma qualidade em relação ao frango, não podíamos causar stress no frango. Em relação é, como se diz [pausa], seria uma relação humana com o animal, tipo assim, vou deixar o bichinho sofre, né? A idéia era deixá-los sofrer o menos possível. Mas assim, muitas das vezes isso não acontecia cara, no decorrer do dia o stress é impossível para quem está ali pendurando, né? (Acervo dessa pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Entretanto, de acordo com as entrevistas, essa relação humana com os animais possui um limite. E é nesse limite que encontramos de forma gritante a distinção entre o animal ave/suíno do animal homem. Esse limite é caracterizado pela intensidade de trabalho exercida pelo funcionário. Não se trata de pensar no frango, para que tenha uma morte tranquila, e assim a empresa lucrar com uma carne macia e mais cara, mas sim, em se pensar na lenta morte dos trabalhadores na linha de produção.

Esse não é o único problema da fábrica, o próprio fazer (produzir), nos possibilita a compreensão do chão da fábrica. Para isso, o entrevistado R, de vinte e oito anos, começou os

⁸ Nória é um dispositivo condutor em que o animal é pendurado pelos pés e encaminhado para as fases do abate, sangria, escaldão, evisceração, depenagem e congelamento. Além dessa função a nória serve de fio terra no momento da eletroanarose.

⁹ O **bem-estar animal** tem sido preocupação crescente entre pesquisadores, produtores e consumidores de todo o mundo que passaram a exigir com maior intensidade uma conduta humanitária no tratamento dos animais, no que diz respeito à produção, ao transporte e ao abate.(Grifos do autor)

seus trabalhos na pendura de frangos, e nos relata que as suas perspectivas não foram atendidas no início de sua profissão na fábrica, justamente por não terem cumprido com o acordo que firmara com ele nos processos seletivos, em que alegavam que o mesmo iria trabalhar na evisceração e não na pendura de frangos. Entretanto, o entrevistado passou a compor o quadro de funcionários daquele setor e descreve-nos a sua rotina:

A pendura era o que: era uma linha de produção, aonde vinham os frangos dentro das caixas ai tinha uma esteira e acima tinha uns ganchos que passavam, e levavam os frangos para a sangria, onde era sangrado o frango e depois para a evisceração. Você pendura os frangos vivo no gancho, pendurava pelas pernas e eles ficavam de cabeça para baixo, ele ia seguindo essa linha passava pela sangria e pela evisceração, ai tinha alguns processos depois que ele passava pela sangria, ai ele tinha que passar pela escaldade, pela depenação, depois dentro de uma espécie de chamusador onde queimava as penugens que não conseguia tirar com a depenação. (Acervo dessa pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Aparentemente, tal processo de abate parece ser de fácil execução, por ficar ali parado na esteira e, em seguida, pegar um frango e colocá-lo no gancho, enquanto outro funcionário faz a sangria, e um terceiro retira as vísceras. Enfim, é um processo no qual o frango está pendurado pelos pés na nósia, mas exige muita rapidez e cuidado por parte dos trabalhadores, principalmente, no momento da pendura para que não os machuque, evitando o estresse e, consequentemente, a morte precipitada do animal.

O abate ocorre da seguinte forma, primeiramente, temos o setor de recepção, que deve ser instalado em plataforma coberta, protegido dos ventos e dos raios solares, cujo tempo seja superior a vinte segundos, pois de acordo com estudos, as aves levam em torno de doze segundos para se acalmarem. Há nesse setor uma esteira onde são colocadas as caixas com uma abertura na parte superior, é dela que o trabalhador vai retirar o frango e pendurá-lo na nósia.

As caixas ficam mais ou menos um metro, altura da barriga da gente. Você pegava o frango aqui e do jeito que pegava já pendurava ele. Só que a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tinha que ser rápido. Você enfiava a mão na direita pegava os da direita, todo que tinha na direita você pegava. Na hora que as caixas iam passando a esteira não parava, assim não podia parar a caixa ali pra você pegar o frango e pendurar. (Acervo dessa pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Depois do processo de pendura, a nósia segue para o abate. Ali vai acontecer a sangria. Para que as aves cheguem em perfeitas condições para serem sangradas, elas passam, primeiramente, pelo processo de eletronarcose que consiste em um banho de água salina. A corrente elétrica passa para o corpo por meio da cabeça e vai até os pés, presos a uma nósia de condução, que funciona como terra. O tempo entre a eletronarcose e a sangria, conforme

dados da cartilha de abate de aves, é de trinta e cinco segundos, isso garante que a ave não volte a ter consciência.

Após a eletronarcose, a ave ainda presa pelos pés segue para o túnel da sangria, lá ocorrerá o corte da artéria carótida e da veia jugular, este procedimento pode ser feito de forma manual ou mecânica. Em seguida, ocorrerá a escaldagem que pode ser feita de duas maneiras, o primeiro por pulverização de água quente ou vapor, essa pode causar maior custo, por não ser tão eficiente no amolecimento das penas, podendo causar defeitos nas carcaças. A segunda forma, a de escaldagem, seria por imersão, cujo “tempo é de dois segundos com a temperatura de 52°C” (SARCINELLI, 2007, p. 10), mas vale ressaltar que este processo também pode causar contaminação, portanto, é necessária a troca da água a cada oito horas. A depenagem deve ser feita logo após a escaldagem, esta por sua vez é mecanizada.

Para não provocar a contaminação das aves, as mesmas são lavadas e encaminhadas para a evisceração. A evisceração tem que ser realizada em outro ambiente, ou seja, em uma área separada da escaldagem e depenagem também por motivo de contaminação. Após esse processo, as aves são encaminhadas para o resfriamento.

Após averiguarmos os fatos, temos a impressão de que realmente os únicos seres importantes na fábrica são as aves. Descrever o processo de abate parece nos remeter a uma realidade natural de subsistência de quem detém os meios de produção e a sua capacidade de investimento em mecanização. O que não desvincula de uma qualidade imprescindível de seus produtos no mercado, qualidade a esse produto que por si só é capaz de revelar até mesmo beleza, principalmente, quando falamos dos cuidados com as aves. Mas apesar da beleza que há com o cuidado dos animais, das embalagens cada vez mais e da publicidade promovida para o consumo de tais produtos, não podemos nos conformar com a realidade que aparece oculta nas cartilhas de abate ou na teoria de bem-estar animal apresentada no Relatório Anual de 2012, em que:

A política da Companhia respeita as cinco liberdades animais: livre de fome e sede; livre de desconforto; livre de dor, lesões e doenças; livre para expressar seu comportamento normal e livre de medo e estresse. O processo, que envolve manejo cuidadoso e responsável inclusive na fase de pré-abate, cumpre os preceitos técnicos, legais e religiosos. Abrange desde o sistema de contenção na propriedade rural, o embarque, o transporte, o desembarque, a contenção nos currais, a condução para o abate, a insensibilização (também denominado atordoamento), até a sangria. (RELATÓRIO ANUAL, 2012)

Quando o entrevistado R., alega que parece ser “uma relação humana com o animal”, não podemos esquecer que por ser um animal, o homem, as relações devem também

enquadrar-se nos mesmos termos apresentados acima. Mas o que de fato encontramos é um montante de trabalhadores insatisfeitos que expressam angústia em seus relatos.

Nesse sentido, é preciso ressaltar que a linha de produção não é uma extensão do homem, e não se configura dessa maneira, não identificamos ali uma cooperação no sentido de que a máquina facilitará as condições de trabalho do operário, pelo contrário, é ela quem vai expropriar a capacidade laboral do trabalhador. É ela quem vai exaurir a sua força física e mental. Para tanto, a linha de produção gira no que, podemos dizer, acima das condições laborais do trabalhador. Conforme citado acima por R., "a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tem que ser rápido". Contudo, o trabalhador torna-se parte da máquina, ele será cobrado do mesmo modo em que a máquina avança. E não pensemos que as condições de trabalho irão mudar se porventura a máquina quebrar, pelo contrário, outra irá substituí-la e se caso isso não acontecer, horas extras serão aplicadas para o cumprimento das altíssimas metas.

Para R., a linha seguia muito rapidamente e o cansaço tornava-se evidente em todo o setor. Durante a entrevista, ao descrever a sua rotina, alguns momentos eram marcados por interrupções, essas vieram a se revelar numa constante agonia em relação aos anos dedicados à empresa. Uma vez que elas se justificavam pela decepção por não conquistar cargos maiores, além de ocupar o cargo de um Operador de produção nível 3. Foram dez anos e de acordo com ele o que conseguiu foi "você tem diploma?", essa foi a reação do supervisor quando lhe solicitou um aumento de salário. Para R., a falta de compromisso da empresa não era algo exclusivo a ele e sim a todo o conjunto de trabalhadores, nessa afirmação evidenciaremos, claramente, toda esta situação quando ele começa a relatar a sua trajetória na fábrica.

Eu pensei que era uma boa, né? Já trabalhava com frango, já estava no ramo por conhecer um pouco o processo, mas indústria é totalmente diferente. Quando entrei lá entrei para trabalhar na "evisceração", ai foi uma das primeiras decepções, né? Quando entrei não fui para evisceração como esperava eu fui para a "pendura". Ai na pendura eu vi fogo... cara, porque lá não tinha nada a ver com aquilo que eu tinha sido contratado para fazer. (Acervo dessa pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

O trabalho na pendura é realizado por dez pessoas, o último trabalhador ficava no fim da esteira e era responsável pela boteira, tal processo é chamado de carroto. De acordo com R., o último frango não podia deixar de ser pendurado, caso isso ocorresse o frango morreria, pois a caixa seguia direto para a máquina que as lavavam. Para que o último trabalhador não ficasse sobrecarregado é preciso que os outros colaborem com a máxima rapidez. Portanto, nesta linha, o monitoramento é constante, ele não é só feito pelo supervisor, mas por toda a

equipe. Apesar de possuir um mecanismo que poderia parar a linha, a recomendação da gerência é a de não parar, contudo, cada trabalhador devia acompanhar a esteira sem permitir que o último trabalhador fosse sobrecarregado pela correria da fábrica. Sendo assim, os demais trabalhadores tinham a obrigação de acelerar os seus movimentos para atender às condições da fábrica.

Tais indicativos nos informam sobre os tipos de produções existentes, e como esses trabalhadores são organizados na cadeia produtiva. Em diversas situações, percebemos os desgastes nas vidas dos trabalhadores da linha de produção, além de alguns mecanismos que viabilizam um equilíbrio entre a produção e o desgaste físico e mental dos trabalhadores. Em muitos casos, a própria gerência terá que implantar medidas que possam amenizar os impactos sofridos pelo trabalhador na linha. Ao mesmo tempo, irá confirmar que essa mesma linha promova o adoecimento, o desinteresse pelo trabalho.

É nesse processo que observamos outro mecanismo que atua na mesma direção do sistema de integração. Esse advém justamente para corrigir o desgaste provocado no espaço de produção apresentado acima e para legitimar a exploração sofrida no chão da fábrica. Trata-se da mudança de um setor a outro. O remanejamento surge nesta ótica, substituir aqueles trabalhadores que estão cansados ou afastados por motivos de doença ocupacional.

Portanto, a aplicação da dinâmica de remanejamento torna-se peça fundamental para que a produção continue cada vez mais intensa. Conforme apresentado nas entrevistas, a sua função é a de preencher espaços na linha, causados por faltas, cansaços e acidentes, assim como MS. disse:

Quando o cara está muito cansado, por isso que tem um líder lá, o líder ver. Ele ver e tem a opção de mudar de lugar, pois toda linha de produção tem o lado forte (pesado) e o lado maneiro, por exemplo, tem pessoas que fica só por conta de catar pedaços de carne no chão pra poder fazer o descarte, se o líder ver um trabalhador que está muito cansado pelo serviço, ele pode muito bem inverter a situação, porque todos funcionários são treinados pra tudo dentro da linha de produção, por exemplo, ai o que acontece. (Acervo dessa pesquisa. MS., 30 anos, 14 de janeiro de 2014)

O remanejamento consiste na criação de postos de trabalhos com menor intensidade rítmica, em que o trabalhador pode ser designado para recolher pedaços de carne no chão para o descarte e, em outro momento, ajudar na embalagem. Mas o que facilita esta operação não é o fato do trabalhador desempenhar uma função menos forçada ou ser capaz de realizar diversas tarefas, o que possibilita a mudança de um afazer para outro são as atividades de fácil apreensão. Pois, não necessita de um curso a médio/longo prazo, e sim de uma orientação sobre como realizar de modo simples aquela tarefa. Portanto, a exploração é sentida pelos trabalhadores e pelos gerentes, o diferencial está na forma de lidar com essa exploração. No

caso da fábrica, percebemos que continuam a explorar os trabalhadores com artifícios tais como a remoção. Na indústria, as tarefas são diversas, nesse contexto, evidenciam-se as de maior complexidade até as mais simples, as dificuldades são visíveis e os problemas são recorrentes.

E, às vezes, os funcionários da linha de produção estavam muito cansados ou até mesmo por falta [ausentes], essas coisas, ou machucados, pediam emprestado o funcionário. Não é que ele não tem que ir. Ele assina um termo que ele pode ir para qualquer lugar que seja remanejado pela empresa, desde que seja pelo bem da empresa e também por ele... não mexendo no horário dele. (Acervo da pesquisa. MS., 30 anos, 14 de janeiro de 2014)

No entanto, a política da empresa referente ao cansaço é tratada pela troca de postos, com isso, garante-se a meta de produção nos setores mais exigentes. Sendo assim, entendemos que os setores mais exigentes por esta mão de obra substituta provocam repulsa nos trabalhadores que são obrigados a deixar os seus postos de costumes e ir para esses setores.

Teve muitos que não concordavam, eu já fui remanejado para outros setores, fiquei meio nervoso, mas assim acabava que ia. É que a empresa exige isto, é uma política interna da empresa eu ia pelo simples fato de precisar do emprego. (Acervo dessa pesquisa. MS., 30 anos, 14 de janeiro de 2014)

Os líderes são os responsáveis por oferecerem suporte aos supervisores, a eles são atribuídas as tarefas que exigem tomadas de decisões rápidas. Neste caso, eles se enquadram perfeitamente ao perfil, quando se tornam necessárias as mudanças do posto.

A função do líder nos faz refletir quanto a sua participação na produção. Mesmo que este exerça um papel no controle, ele ainda está diretamente ligado à produção, já que deve articular maneiras que viabilizem a fabricação pelo viés do remanejamento. Outro fator importante a ser destacado nas entrevistas realizadas é a existência de um distanciamento de alguns trabalhadores em relação ao líder, principalmente se esses ingressaram no mesmo período na empresa. A isso atribui a solidariedade ou a falta dela no chão da fábrica. Ao pensarmos neste sentido, encontramos dois momentos para o indivíduo que alcançou um cargo de liderança. O primeiro antecede tal cargo, e o ambiente é preenchido por relações sociais de parceria, companheirismo e em muitos casos de amizade. No segundo, percebemos o distanciamento gerado não somente pelo fato da ascensão, uma vez que todos iniciam aptos a tal cargo. Mas também pelas normas da empresa que amarram o líder impedindo-o de manter tais relações justamente por ser ele responsável por normalizar a produção fica evidente que poucos conseguem manter uma relação de solidariedade e companheirismo com os líderes deste local, a não ser os trabalhadores recém-contratados.

Outro fator de grande relevância se aplica justamente no remanejamento, caso a empresa utilize deste recurso para continuar a produzir. Se pensarmos numa empresa como a Sadia, em Uberlândia, que possui um contingente de aproximadamente 8 mil trabalhadores, em diferentes setores com os mais variados processos e desgastes, a aplicação deste mecanismo não é suficiente, certamente, essa mesma empresa não terá um contingente de substituição para aplicar o remanejamento. Sendo assim, a permanência nos postos de maior impacto laboral promoverá, assim como tem promovido, altíssimos índices de afastamentos e grande rotatividade.

Portanto, é na linha de produção que vamos identificar as contradições do trabalho, pois se trata de uma produção acelerada. E mesmo que ela tente ser dinâmica com mecanismos que alterem o ritmo de trabalho de alguns poucos trabalhadores, ainda sim, exigirão o máximo de sua capacidade de produção. Os trabalhadores são forçados a acompanhar a velocidade da esteira, mesmo com dificuldades físicas ou mentais. Não é uma questão de vontade, na linha de produção todos estão sujeitos aos ditames da produção, principalmente aqueles que iniciam nas atividades industriais do segmento. Para tanto, muitos desses trabalhadores assumiram os postos de trabalho em substituição aos cargos de operários doentes que se encontram em situação de afastamento, foram demitidos ou aguardam as suas demissões. Esses trabalhadores irão reproduzir e produzir novos sentidos que vão permitir à fábrica desenvolver com mais eficiência o seu plano de exploração.

MARX no Capital indica que o corpo produtivo deve se organizar de maneira que haja concordância, pois:

Todo trabalho imediatamente social ou coletivo em grande escala requer, em maior ou menor medida, uma direção que estabeleça a harmonia entre as atividades individuais e cumpra as funções gerais que resultam do movimento do corpo produtivo total em contraste com o movimento de seus órgãos autônomos. (MARX, 2013, p. 406)

Portanto, o que percebemos é justamente um corpo produtivo fragmentado, os quais aos poucos massacraram todos aqueles que estão no seu entorno, como se cada indivíduo fosse uma extensão da máquina e devesse agir como tal, e que consequentemente devesse ser por ela mutilado, fisicamente e psicologicamente. Por essa razão, as metas vão se tornar a engrenagem invisível para a justificativa de que cada trabalhador deve se policiar aos ditames da produção e nela se adequar.

Henrique Pereira Medina¹⁰ trabalhou na Sadia entre os anos 2001 e 2004 e iniciou suas atividades na fábrica como “auxiliar de produção” (processo 00651-2005-103-00-3, 2006, p. 2), em seu depoimento disse ser prática do local quando necessária a mudança de setor ou operação, numa dessas mudanças assumiu uma das máquinas deixando o antigo cargo. Quando demitido, na sua baixa constava a alteração na CTPS, porém, em agosto de 2004, segundo o autor a data não correspondia à realidade que sustentou a mudança ainda em 2002. Nas palavras do magistrado,

Relatou o autor, na inicial, que a 1^a reclamada o admitiu para exercer as funções de auxiliar de produção, sendo alterada para operador apenas partir de agosto/04. Apontou paradigma e requereu diferenças salariais decorrentes da pretendida equiparação salarial.” (processo nº 00651-2005-103-00-3, 2006, p. 3)

Vejamos bem, buscamos neste modelo da ação encontrar vestígios de possíveis conflitos em torno da produção, mas o que percebemos é o contrário, uma prática que versa em garantir a produtividade por meio do remanejamento. Juntamente com a aplicação desse mecanismo percebemos um aumento significativo de dispensas por justa causa, e no primeiro momento fica fácil associar este tipo de demissão à falta de especialidades dos trabalhadores em determinados setores da fábrica.

Mas essas ações nos chamaram atenção quanto a justificativa para determinar essas dispensas, que eram baseadas no abandono de emprego. Esse tipo de ação nos apresenta os conflitos existentes na escala produtiva e não apenas a funcionalidade da justa causa, os processos dessa natureza estão vinculados a conflitos que se materializam nas suas diversidades. Dos processos analisados, a maioria dos trabalhadores foram demitidos por abandono de emprego ou foram vítimas de acidentes de trabalho e neste caso, a empresa agiu por não constar em seu sistema a justificativa das faltas, ou seja, atestados médicos. Outros casos foram por indisciplina, é quando mesmo sendo notificado por meio de advertências e suspensões o trabalhador continua a manter a mesma conduta.

Os dois motivos têm algo em comum as faltas sem justificativas. Nessas ações optamos por entender que o mecanismo posto pela nova gerência levou a transformação de conduta dos trabalhadores dentro da fábrica e consequentemente o aumento de ações dessa natureza.

Ao analisar essas novas relações que se produzem no interior da fábrica a partir desse contexto administrativo, destacaram uma negociação que se tornou prática entre supervisores

¹⁰ Nos Relatórios, os nomes dos autores encontram conforme citação os demais nomes são apresentados abreviados, nesse caso optamos em manter a forma original dos relatórios disponíveis no site <http://www.trt3.jus.br/>.

e trabalhadores. MPCFM ao apresentar seu parecer sobre o processo movido por Marcos Antônio Gonçalves demitido por justa causa, relata que o autor alegou “adquirir doença profissional e não estava apto para o trabalho quando de sua dispensa” (processo nº 00600-2003-043-03-00-0), por não comparecer na indústria em dias alternados e após notificações e penalidades como forma disciplinar aplicada pela empresa, após sequências de advertências e suspensões foi demitido.

O testemunho a favor do autor, anexado ao processo, dá clareza de um mecanismo que auxiliava na organização de pessoas e da produção. EPSC disse “que era procedimento da reclamada abonar as faltas, mesmo que os atestados fossem recusados” (processo nº 00600-2003-043-03-00-0). Tal prática não foi localizada na antiga empresa, a Rezende, nesse caso, associamos na lógica do trabalho empregada pela Sadia. Nesse processo, é possível perceber que a cooperação é entendida e vivida neste espaço, mas estamos analisando processos trabalhistas que demonstram insatisfação e de certa forma o conflito, neste caso, podemos perceber que ela se apresenta dos dois lados, tanto pelo trabalhador quanto da administração. Visto que esta prática contemplava o interior da fábrica e esse processo diz respeito à “Justa Causa “de Marcos Antônio Gonçalves, por ter faltado ao trabalho.

Hélia Aparecida Almeida Gaspar que iniciou suas atividades ainda quando era a Granja Rezende, em outubro de 1990, foi demitida por justa causa em março de 2000. Segundo os autos do processo, após afastamento por ter sofrido um acidente na fábrica foi desligada da empresa por abandono de emprego¹¹, ou seja, não justificou as faltas por mais de trinta dias. Ao se sentir lesada pela postura da empresa entrou com uma ação exigindo o pagamento de indenização por danos morais e materiais.

O relator do processo entendendo que o “Pedido indenizatório por danos materiais e morais foi resultante de lesão pela prática de ato ilícito, imputada ao empregado, na constância de relação empregatícia, que culminou em sua dispensa por justa causa” (processo nº 01730-2002-103-03-00-9). Assim, o Juiz deferiu a favor da autora por considerar práticas internas que possibilitavam as faltas sem justificativas.

Nesse sentido, negociar as faltas torna-se ferramenta que possibilita ao trabalhador pagar sua ausência e com isso evitar que haja desconto no fim do mês e para empresa seu funcionamento em dias de que não era previsto.

¹¹ A aplicação da justa causa imposta por abandono de emprego é justificada pela empregadora após comprovar a ausência do trabalhador por mais de trinta dias.

Essa negociação no qual o magistrado se refere se dá exclusivamente por meio da noção participativa do trabalhador na produção, ou seja, na transferência de responsabilidade que a empresa designa ao trabalhador sobre a produção.

Rodrigo Gonzaga da Silva autor de uma ação semelhante discorda da decisão do juiz que negou seu pedido de indenização também por danos morais e materiais, neste caso o autor recorreu da decisão, alegando que os motivos apontados para justificar a justa causa não tinham o alcance pretendido. Ressaltando que possuíam naquele período justificativas pelas faltas ocorridas em decorrência da “debilidade do estado de saúde” (processo nº 00190-2003-043-03-00-8), nesse caso, o autor consegue justificar as faltas por meio de atestados médicos.

As questões envolvendo a moral e o patrimônio estão muito ligadas à interpretação do magistrado, porém, mesmo sendo compreendido dessa forma e se isso garantisse o retorno, facilmente entenderíamos que qualquer ação dessa natureza estivesse associada ao desejo de voltar aos postos de trabalho. Entretanto, observamos justamente o contrário, os trabalhadores em muitos dos casos não almejam voltar a assumir esses postos. O pedido de indenização não pode ser autônomo, mas sucessivo, somente tendo lugar quando impossível ou inviável a reintegração. Neste caso, apenas acompanhar o desfecho dessas ações se torna incipiente para explicar quais modelos de organização de pessoas são aplicadas nessa escala produtiva. Mas, a partir das evidências coletadas nos relatórios observarmos que, a negociação entre supervisor e trabalhador vem na direção de dinamizar a produção e que a falta injustificada poderia ser compensada pelo trabalhador em outro momento.

Esta possibilidade ofertada ao trabalhador pela noção participativa na produção pode até mesmo garantir em alguns momentos a ideia de que o trabalhador é colaborador e que isso facilite sua vida na produção, mas essa prática também pode sair do controle. Identificamos isso no aumento de dispensa por justa causa em que trabalhadores faltaram sem justificativas (foram penalizados por meio de advertências e suspensões) e não negociaram o pagamento das mesmas. Então, uma relação em que o trabalhador possua maior poder de negociação com o supervisor possibilitaria que tal prática fosse conduzida diretamente para o conflito interno.

Para que haja a justa causa deve-se necessariamente ter um conflito entre supervisor e trabalhador, e nos relatórios estes se apresentam de forma crescente. Em outro processo, o autor Josenildo Barbosa dos Santos que trabalhou por dois anos na Sadia foi demitido por justa causa, segundo o relator ELFL “ao longo do mesmo, o autor sofreu advertências e suspensões por atraso e faltas injustificadas ao serviço” (processo nº 00568-2005-044-03-00-

1). No debate em torno da negociação promovida por esta nova gerência, podemos pensar o que isso implica na vida do trabalhador caso ele venha a possuir um maior poder de barganha.

Mas o que devemos inicialmente pensar é que tal medida foi importante para o setor, o que esse mecanismo promoveu em termos de ganhos pelos operários e supervisores. Em primeiro momento, essa abertura torna-se um atrativo para o trabalhador, pois com tal medida cria-se uma noção de confiança entre os envolvidos. Em torno dessa confiança outros elementos vão surgindo a ponto de colaborar para o bom funcionamento da fábrica num projeto baseado em lealdade, amizade, companheirismo e fidelidade, tais elementos inauguram uma nova racionalização do trabalho dando novos rumos para organização do trabalho nestes espaços. Se a nova cultura da empresa permite que trabalhador negocie faltas não justificadas¹² com o supervisor, isso representa para alguns o rompimento de noções que esbarravam em relações mais intensas que de um lado temos o supervisor como representante da empresa e do outro, o trabalhador, mas cada um reconhecendo seu lugar.

Neste caso, cada um sabe o seu espaço, o diferencial está no tratamento desse lugar, pois as relações que permitem a negociação abrem a possibilidade de entender o outro na sua necessidade. Essa é a perspectiva, o supervisor permite que o trabalhador pague sua falta em outras ocasiões eliminando por hora o “poder disciplinar que permite que o empregador aplique ao empregado penalidades pedagógicas de advertência e suspensão” (processo nº 00568-2005-044-03-00-1).

Temos aqui a contradição em torno da responsabilidade depositada pela empresa ao trabalhador, pois se a empresa abre precedentes para que pague sua falta em outros dias, só resta a esse trabalhador pagar em fins de semana ou feriados. O trabalhador nessa negociação abre mão de seu direito de horas extras e descansos nesses dias, para o pagamento de dias normais de trabalho no qual faltou. Essa negociação causa um falso poder de barganha ao trabalhador, deixando claro que a nova prática que emerge das novas estratégias empresariais do período contribui para a diminuição dos direitos. E por muito tempo esse poder de barganha pode ser invocado pelo trabalhador a seu favor, mas infelizmente essa prática garante à gerência o controle da produção em dias que não são previstas como feriados.

É nesta perspectiva que entendemos a movimentação da gerência no interior da fábrica, mas para que a negociação e o remanejamento sejam possíveis na produção, outros mecanismos devem balizar as relações de cultura assim como a noção participativa dos trabalhadores na produção. Dessa forma, o espaço produtivo também é organizado para

¹² Entende-se por faltas não justificadas aquelas em que o trabalhador não apresenta documento que comprove a necessidade de ausentar-se do trabalho.

facilitar determinadas formas de exploração e principalmente como se aplicam essas estratégias numa empresa cuja produção é controlada verticalmente.

Capítulo 3

Trabalho e Subjetividade: algumas formas de exploração da vida operária

A questão que nos propusemos nessa pesquisa, a partir de indícios encontrados nas fontes, foi: como a “estratégia empresarial” (POCHMANN, 2002, p. 44) da Sadia impactou o trabalho operário deste setor? E se causou transformações, de que maneira elas engendraram a vida desses sujeitos?

As ações em torno das chamadas formas de organizações internas ficaram mais visíveis nas fontes em que dispúnhamos. Pois, nelas percebem-se processos significativos que buscam contribuir para uma melhoria das relações no interior das escalas produtivas. Entretanto, é possível perceber também que tais relações não constituíam simples relações pacíficas e colaborativas, mas, de modo diferente, representam tensões e significativas práticas de exploração.

São componentes, entendidos por nós, pela sua principal característica que é facilitar a manutenção e a circulação de mão de obra na fábrica, possibilitando às empresas controlar direitos adquiridos. Percebemos aí a transformação do direito em benefício numa conversão de valores, é direito de outras lutas que passa a ser oferecido como benefício, por exemplo, a cesta básica.

Neste aspecto, as formas encontradas pelas instituições para redefinir atitudes frente os trabalhadores são significativas, para se compreender as nuances das relações de produção e de trabalho que ocorrem nas indústrias globalizadas. Atribuindo-se aos gerentes, aos coordenadores e aos chefes setoriais o desenvolvimento de mecanismos que viabilizem as relações internas para a ampliação do funcionamento da fábrica.

Por mais que existam conflitos entre os sujeitos inseridos no processo para que a produção ocorra, deve-se necessariamente acontecer interações. Nesse sentido, a demanda interna de aumento de produção, por exemplo, deve ser precedida ou acompanhada de um fator positivo por parte dos que a demandam.

Portanto, as relações entre supervisores e operários no interior das fábricas, tais como as que são apresentadas no texto, são regidas tanto por conflitos, quanto por atos cooperativos, assim firmam-se relações, atribuições e hierarquias à medida que a produção sofre mudanças.

A hierarquização, nesse sentido, não permite que a parte menos favorecida neste emaranhado de interesses participe de qualquer “gestão” da empresa. A globalização, dessa forma, firma-se em domínio e extrema exploração dos trabalhadores. Mesmo sob o aspecto e manto de ares democráticos e “participativos”.

Obviamente, para que isto aconteça, é preciso considerar que o trabalhador recém-contratado busque melhores condições de vida e de trabalho, e essa busca sempre estará relacionada às experiências anteriores desse sujeito. Em muitos casos observamos desejo de

superação de condições passadas em que o trabalho em si representou estagnação, falta de possibilidades e pouco retorno ao trabalhador.

Essa percepção foi por nós apreendida através da metodologia que utilizamos com as fontes orais, haja vista que não apenas tivemos a intenção de dar voz àquele sujeito, mas buscamos entender a diversidade de seus projetos.

“através do relato oral, podem-se verificar os sentimentos de cada individuo nas mais diversas situações esplanadas, revelando-se situações de orgulho, contentamento, desejos e aspirações, desgostos e tristezas mais profundas que foram suscitadas”. (CAMPOS, 1996, p. 192)

Fato é que além de nós, pesquisadores, a própria empresa utiliza-se destes sentimentos para alcançar uma redução de custo na produção, eliminando as especialidades em determinado setor ou máquina, buscando algo além da relação trabalho/salário.

“Era meu primeiro dia, estava na experiência, achei até bom porque pude mostrar que podia fazer qualquer coisa. Foi cansativo, foi. Mas precisava do trabalho, no tempo de experiência eu gostava isso era como eu mostrava que eu era bom pra empresa, apesar de alguns colegas falarem comigo que aquilo não era vantagem alguma, eu gostava, pois, tudo que tinha pra fazer o supervisor me chamava, eu achava interessante, me achava até mais importante que os outros, como se eu fosse capaz de fazer um pouco de tudo e bem feito”. (Acervo da Pesquisa, LA., 35 anos, 22 de novembro de 2015.)

Alguns pontos desta entrevista apontaram questões importantes para nós, pois a partir delas, iremos apresentar tanto o funcionamento da fábrica como o comportamento dos sujeitos na produção. Elas foram entendidas no processo histórico do produzir, e representam bases para a efetivação do que apreendemos por exploração nesse ambiente.

Na fala acima é possível identificar o período de experiência em que o trabalhador recém-contratado é submetido. É bom esclarecer que os três primeiros meses desse sujeito na fábrica estão condicionados a um ponto de vista contratual e imaginário que leva o trabalhador em pouco tempo a se adequar às diretrizes da fábrica. “O fazer qualquer coisa” nos apresenta uma peculiaridade que é do nosso tempo, o trabalhador multifuncional, aquele que está apto a realizar diversas tarefas sem se prender em uma especialidade.

A fala do entrevistado nos apresenta outro ponto importante que merece destaque nesta pesquisa e que representa para nós o sentido do trabalho em nossos tempos e, mais importante, abre a possibilidade de enfrentarmos questões como a noção participativa dos funcionários na produção.

As escolhas que futuramente vão associar um trabalhador a um papel de sujeito submisso, pronto para realizar quaisquer tarefas, estão ligadas diretamente à condição de classe e à experiência de vida. Percebe-se então que as escolhas não podem ser julgadas

apenas pelo cargo, pela tarefa que exercem nos postos de trabalho, mas essa pesquisa aponta para a existência de relações bem mais complexas em que as experiências passadas são utilizadas a favor da empresa. Neste caso, a multifuncionalidade em que o trabalhador se submete é construída por meio de um projeto maior, esse da empresa, mas praticado pelos trabalhadores novatos como o caminho mais rápido a novos cargos. Assim, como é a transmissão dessas noções na fábrica e como são apreendidas pelos trabalhadores?

3.1. Processo seletivo: construção do trabalhador multifuncional

As narrativas dos trabalhadores sobre o ingresso na fábrica são diversas, pois, neste caso, a empresa apropria-se das formas subjetivas que compreendem os desejos aspirados e transformados em força para o aumento da produção. Para Marx, “o indivíduo relaciona-se consigo mesmo como proprietário, como senhor das condições de sua realidade” (MARX, 2011, p. 65). Marx nos aponta para uma questão importante a ser analisada: as leituras que tais indivíduos fazem de suas vidas. Nesse sentido, percebemos que as relações de poder estão presentes principalmente nas vidas dos recém-contratados em seus primeiros momentos na fábrica, onde se relacionam com as suas novas condições, ou seja, os sentidos que lhes tornam trabalhadores participantes do complexo produtivo. Nesse momento, vamos acompanhar a rotina dos trabalhadores que compreende desde o processo seletivo até o fazer na produção na tentativa de localizar as transformações ocorridas na vivência do trabalho nessa fábrica.

Nesse processo produtivo, encontram-se os trabalhadores recém-contratados que assumem com certa facilidade o papel de outros trabalhadores, cobrindo lugares deixados por promoções e/ou demissões. Notamos, pois, que ao assumirem tarefas diversas, tais trabalhadores transformam-se em multifuncionais: dominam várias máquinas e atuam em diversos setores. Essa situação garante aos supervisores, alternativas rápidas de substituição em caso de faltas, de acidentes, e de demissões inesperadas. Nessa ótica, como mencionado no primeiro capítulo, o remanejamento torna-se mais frequente, pois é entendido como ferramenta indispensável para a produção.

Obviamente, é preciso considerar que o recém-contratado busca melhores condições de vida e de trabalho. Nesse sentido, algumas formas de exploração da vida operária são baseadas em campos menos explorados, porém, esses nos apresentam diversos sentidos e nos possibilitam entender que a exploração não se configura apenas na linha de produção. Para nós, a exploração vai além do desgaste físico que contribui para o aumento da produção, e antecede todo o ato de produzir. Sendo assim, entendemos que o processo seletivo para a admissão da mão de obra está carregado de sentidos subjetivos que corroboram para a efetivação dessa exploração. Ricardo Antunes nomeou tal processo de “envolvimento manipulatório”.

Em que o capital busca o consentimento e a adesão dos trabalhadores, no interior das empresas, para viabilizar um projeto que é aquele desenhado e concebido segundo seus fundamentos exclusivos. Trata-se de uma forma de alienação e estranhamento que, diferenciando-se do despotismo fordista, leva a uma interiorização ainda mais profunda do ideário do capital, avançando no processo de exploração do *savoir-faire* do trabalhador. (ANTUNNES, 2009, p.188)

Para MARX e ENGELS: "A classe que dispõe dos meios da produção material dispõe também dos meios da produção intelectual, de tal modo que o pensamento daqueles aos quais são negados os meios de produção intelectual está submetido também à classe dominante" (MARX, ENGELS, 1998, p. 48).

Segundo SOUZA; ALVES; PAIXÃO (2011: 49) por força das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e devido ao grande impacto da competitividade "é de extrema importância que as organizações invistam em seu capital intelectual, atraindo profissionais aptos a atender às exigências e transformações propostas pelo contexto contemporâneo".

Em 2010, a Brasil Foods (BRF)¹³ contava com 127.982 trabalhadores dentre eles alguns por tempo indeterminado, tempo determinado, terceirizados, estagiários/aprendizes e trabalhadores fora do Brasil (RELATÓRIO ANUAL, 2012). Em Uberlândia, os números chegam a aproximadamente 8.000 trabalhadores.

O processo seletivo utilizado pela Sadia, em 2008, era composto por dois atos, o primeiro corresponde à entrevista com os responsáveis pelo setor de RH. O segundo ato corresponde à integração do trabalhador a empresa, para tanto, no que concerne à formação do trabalhador nesta empresa, observamos os três primeiros meses, que vão de encontro com o período de experiência que está tanto no imaginário dos trabalhadores como dos profissionais da administração.

Na busca por bibliografias que dialoguem com o processo seletivo, fizemos usos de títulos produzidos pela psicologia, que lidam diretamente com teorias e práticas que visam atender ao máximo ao ideário do capitalismo contemporâneo, justamente na posição de maior produção com baixo custo. A psicologia ocupacional contribui para pensar o conceito de "seleção por competência", o mesmo modelo usual para contratação de pessoas na Sadia no período analisado. Esse método amplia a visão por parte de quem entrevista (RH) para a capacidade do candidato, que concorre a uma vaga na empresa. Esse modelo, a partir de métodos como a entrevista, avalia a capacidade do candidato e se esse possui habilidades de "ultrapassar as atividades prescritivas, assumir iniciativas, compreender e dominar novas situações no trabalho (SOUZA, 2011, p. 47)". Nesta perspectiva, entendemos que a seleção por competência vai muito além da simples avaliação do seu candidato, ela vai de encontro à construção do perfil ideal do trabalhador para a fábrica. A seleção por competência "possibilita maior contribuição para as estratégias organizacionais, considerando a premissa

¹³ Em 2010 a empresa Sadia já havia fundido ao Grupo Perdigão, processo iniciado em 2008, formando assim a Brasil Foods, porém não entrorei nessa discussão devido a meu recorte temporal e espacial.

de que as pessoas são o principal diferencial competitivo das organizações” (ABREU; CARVALHO-FREITAS. 2009, p. 225).

Na entrevista investiga-se o histórico pessoal do indivíduo a partir de seu relato, pois, no campo da psicologia ocupacional o “recrutamento e a seleção de pessoas, dentro de uma organização, representam elevada importância, pois são as pessoas que compõem o ativo principal” (SOUZA; PAIXÃO; ALVES, 2011, p. 46) para a empresa. São os que ocuparam os postos mais diversificados na escala produtiva. Desta forma, “o processo de recrutamento e seleção é uma atividade que procura atender às necessidades internas da empresa, mediante métodos e técnicas específicas, criadas para atrair e escolher os melhores candidatos” (SOUZA; PAIXÃO; ALVES, 2011, p. 46).

Estudiosos da área têm definido o surgimento desse mecanismo a partir da necessidade de adequação das organizações ao novo contexto, essa informação para nós historiadores apresenta mais uma vez a capacidade do capital em se articular de forma estratégica para a formação do seu trabalhador/operário, ou seja, a empresa não busca qualquer trabalhador, ela busca encontrar pessoas que possam aderir aos ditames da empresa e que consigam empreender novos modos de exploração.

Isso reflete exatamente no que Diane Daniela Gemelli observou em seu estudo realizado nos frigoríficos de aves da região sul do Brasil sobre mobilidade territorial. Ela identificou que a formação do trabalhador para o capital necessariamente está condicionada “a constituição de um exército de trabalhadores disponíveis para o capital e a busca do envolvimento e do consentimento operário no chão da fábrica” (GEMELLI, 2014, p. 71). Neste sentido, a empresa quer encontrar o trabalhador ideal, mesmo que esse não possua cursos de formação/qualificação.

Vale ressaltar que para os postos de trabalho que estamos analisando, a Sadia não oferece e não exige um curso de formação como no caso dos metalúrgicos. Nesse caso, muitos recém-contratados vão ter o primeiro contato com a nova realidade dentro da fábrica e não numa sala de aula, por exemplo. Então, como esse mecanismo (processo seletivo) contribui para a exploração dos novos trabalhadores? De que maneira torna-se possível a adaptação dos recém-contratados à linha de produção sem que pareça logo de início ser exploração?

A adesão do projeto de exploração da empresa se dá pelo envolvimento que o sujeito passa a ter com a mesma, ou seja, pela noção participativa (colaborador). Mas para que o trabalhador entenda e pratique essa noção são criadas estratégias que visam buscar o consentimento do trabalhador para seu projeto. Entendemos que, em suma, esse

consentimento seja convidar o trabalhador a perceber as dificuldades da linha de produção como algo positivo, tal como o caminho que os levaram a outro momento da fábrica, ou seja, a mudança de cargo ou promoção, novos benefícios como os bônus e produtos da empresa sorteados em festas, além de outros.

É nesse caminho que nossas perguntas se direcionam, na tentativa de entender, além da construção desse trabalhador, essas estratégias que convidam os novos trabalhadores a fazerem parte da empresa. Acreditamos que esse seja o primeiro ponto a ser destacado, o fazer parte da fábrica, ou simplesmente colaborador. Obviamente ao buscar uma vaga nessa empresa, o trabalhador já tem a intenção de conquistar seu espaço e nesse momento, teremos o convencimento por parte da empresa a partir da entrevista que segue critérios que possam convencer aquele trabalhador a aderir aquela nova realidade, por meio das possibilidades ali existentes como cesta básica, plano de saúde, etc., se não fosse por esse motivo não haveria a necessidade do entrevistador buscar informações pessoais do candidato tais como: família, vícios, naturalidade, último emprego, etc.

São perguntas direcionadas principalmente para atestar em que condições aquele candidato se encontra na esfera social, ou seja, se ele tem antecedentes criminais, mora na cidade, e se caso não for natural de Uberlândia, qual seria o motivo da sua vinda para a cidade? Caso consiga a vaga concorrida, o que tem a oferecer para a empresa? Quais são os seus planos para o futuro? Mas, para nós, essas perguntas possuem sentidos que podem corresponder a uma ideia sobre o perfil do trabalhador que as empresas procuram.

Para esclarecer essa forma de exploração que usualmente é realizada pelo contratante torna-se necessário apontar em quais dimensões esses dois momentos se cruzam e como eles se convertem em ferramentas a favor da empresa.

No primeiro momento, a averiguação sobre a vida do trabalhador nos serve justamente para nos direcionar sobre qual perfil do referido trabalhador a empresa procura a fim de compor o seu contingente; em outras palavras, a primeira etapa da contratação nos diz muito, pelo simples fato de que a mais-valia produzida na linha está diretamente relacionada "às dimensões de uma vida cheia de sentido e emancipada para o ser social que trabalha" (ANTUNES, 2009, p.188) como perspectiva de vida, melhores salários e etc.

Trata-se de uma qualidade de vida que não pode ser menosprezada por nós, pesquisadores, embora não nos coloque como capazes de aplicar julgamentos diante das escolhas de sujeitos inseridos na escala produtiva, mas que nos proporciona a capacidade de indicarmos possíveis caminhos para entendermos as dinâmicas das explorações. Sendo assim, entendemos que cada trabalhador é portador de uma consciência de sua própria existência.

Nas entrevistas, os trabalhadores tentaram justificar a sua decisão sobre onde trabalhar e como trabalhar. Contudo, a condição atual do trabalhador, principalmente quando o mesmo busca a ascensão, pode nos revelar dimensões ainda não analisadas e que contribuem e/ou contribuirão para compreendermos as nuances do processo de exploração.

A vida do trabalhador interessa à empresa nessa perspectiva de exploração, pois quando indicamos um ato de exploração não é possível desvincular a trajetória do indivíduo da sua nova condição de desempregado. O fato de procurar emprego já o coloca disposto a negociar pela sua força de trabalho.

Tudo bem no começo é difícil pra todo mundo, todos os empregos é difícil, a gente sente muita dor, né? Mas foi passando o tempo e fui acostumando, foi depois de cinco anos de empresa que comecei sentir bastante dor. Mas eu precisava trabalhar bastante, porque a gente morava numa casinha muito ruinzinha, toda comida de cupim e eu e ele tínhamos três filhos que estava estudando. (CAVECHINI. BARROS, 2011)

Tais fatos ilustram exatamente o que é a prática desta perspectiva. Em suma, a escolha do trabalhador em assumir-se como parte de uma empresa exploradora de sua força pode depender dos objetivos traçados e das conquistas alcançadas a partir do seu esforço. Ainda sob as condições insalubres de trabalho nas fábricas, muitos trabalhadores podem permanecer por dois, cinco ou até dez anos em suas respectivas funções. Assim, este ambiente insalubre provoca nos trabalhadores as mais distintas leituras de suas condições, de modo a confrontarem com o passado. Sendo assim, as experiências que seguem vão salientar justamente para as leituras destes trabalhadores e as suas escolhas.

Esta é a fala de uma ex-trabalhadora (anônima) de um frigorífico localizado na região sul do país. Como observado, em decorrência do esforço físico que a mesma desempenhava na linha de produção, o seu braço esquerdo atrofiou devido a uma lesão no nervo. Entretanto, apesar de ter começado a sentir dores a partir do quinto ano de empresa, ela permaneceu por mais seis anos na mesma função. Foram onze anos de dedicação na tentativa de se conquistar uma melhor condição de vida; e através de objetivos traçados durante a sua trajetória como trabalhadora, ela buscou justificar para si mesma que era necessário tal esforço, porque ali existiam possibilidades de ascensão. De fato, os trabalhadores encontram estas possibilidades quando comparam a situação presente com as oportunidades oferecidas pelos empregos anteriores.

Outro exemplo único é o fato de uma mulher de 33 anos enfrentar uma jornada que se iniciava às 20h40min e permanecia até 6h, em que desempenhava a função de higienizadora na desossa da Sadia, na cidade de Uberlândia. Sendo ela mãe de quatro filhos, além dos três

filhos de seu marido, frutos de outro casamento, totalizavam-se nove pessoas na família. O seu filho mais novo possuía apenas um ano. Em nossas conversas, a trabalhadora justificava a sua entrada na empresa pelo fato de se conseguir um ótimo convênio médico familiar, além de outros benefícios como a cesta básica, o vale transporte, o pagamento de horas extras e adicionais noturnos.

Estou no segundo casamento, tenho que cuidar de sete filhos juntados os meus e de meu marido que também já foi casado, meu filho caçula tem um aninho. Fiquei sabendo que a empresa tem um ótimo convênio médico, ela paga horas extras, adicional noturno. (Acervo desta pesquisa. E, idade não informada, em 23 de outubro de 2009)

A experiência de pesquisa na Sadia permitiu-nos elaborar essas relações de diferentes modos. Entre eles, através da análise de atividades realizadas por mulheres em turnos ampliados e em serviços pesados, tais como os de manutenção da limpeza em locais de trabalho em que a “higienização” deve ser constante. Depois de realizarmos entrevistas a respeito, percebemos algumas leituras e interpretações do próprio viver, “os quais permitem aos trabalhadores a elaboração de resiliências” (MELILLO; OJEDA, 2005).

Ao depararmos com a declaração acima usada na entrevista do RH durante o processo seletivo, entendemos que o início de suas atividades dialoga com a possibilidade do acesso de seu filho à saúde. Outro ponto a ser destacado é o horário das 21hs as 06hs, segundo a trabalhadora a escolha foi devido à falta de alguém que pudesse deixar seus filhos, neste caso seu marido ficava durante a noite e ela durante o dia. E se levarmos em consideração a perspectiva da empresa em admitir essa trabalhadora no terceiro turno obviamente cria-se a noção que essa mulher está disposta a permanecer no trabalho como forma de garantir o benefício que antes não possuía.

Outro exemplo é o caso do trabalhador E., que resolveu abandonar a vida que levara há anos numa fazenda quando a seca foi maçante, justamente para trabalhar numa empresa, onde a rotina em determinados setores consegue ser muito mais intensa do que aquela de trabalho na fazenda. Isso porque “a forma como os indivíduos manifestam a sua vida reflete muito exatamente aquilo que são. O que são coincide, portanto com a sua produção, isto é, tanto com aquilo que produzem como com a forma como produzem” (MARX; ENGELS, 1998, p.19).

O exemplo a seguir não tem a intenção de resolver o problema indicado pelas empresas acerca da rotatividade da mão de obra, e sim, a constatação da busca da empresa por trabalhadores em cidades vizinhas, o que, evidentemente, nos aponta para uma direção contrária àquela que se evidencia atualmente a respeito da rotatividade. A rotatividade não se

explica tão somente pelo viés da não aceitação da mão de obra local em enfrentar a linha de produção, essa questão se torna muito mais ampla quando o interesse por trabalhadores de outras cidades está em alta, e é colocada a partir do viés das oportunidades para melhorias de vida. A investigação de BOSI nos apresenta esta condição de exploração na experiência de Camila, trabalhadora da Copagril:

Camila é uma jovem de 22 anos. Mora com os pais em Eldorado, Mato Grosso do Sul. Cinco vezes por semana ela viaja até a cidade de Marechal Cândido Rondon, no Paraná, percorrendo uma distância de 210 km, somadas a ida e a volta. Ela acorda por volta das 4 horas, prepara um desjejum de pão com café e leite que é engolido rapidamente. Ato contínuo, ela se arrasta até o lugar onde embarca num dos ônibus que transporta uma centena de trabalhadores para o frigorífico da Copagril. Isso geralmente acontece por volta das 4h30. Depois disso, ela se acomoda como pode dentro do ônibus e tenta cochilar durante as 2 horas seguintes que marcam seu trajeto cotidiano até o trabalho. (BOSI, 2011, p. 421)

A citação demonstra a atual condição de Camila, a rotina em que está submetida, mas podemos ir além quando questionamos o que Camila desejava quando ingressou na empresa? Quais eram os seus objetivos? Por que enfrentar uma jornada diária em favor do trabalho tão desgastante a ponto de começar a sua rotina a partir das 4h da manhã, por exemplo? Tais indicativos não foram apresentados, mas podemos deduzir por meio da sua condição de vida anterior a sua entrada na empresa, quando participou da entrevista de admissão que tais expectativas com relação ao trabalho eram inferiores às possibilidades apresentadas pela empresa.

Meu contato direto com esse universo começou em 2006 porque um aluno de graduação da Universidade onde trabalho me procurou para candidatar-se a uma bolsa de iniciação científica. Ele argumentou que não tinha como manter-se no curso se tivesse que continuar trabalhando no frigorífico da Copagril. Não sei se ele teve a intenção de me comover, mas a história que me contou era pavorosa. Cresceu num bairro pobre da cidade de Cascavel se defendendo do alcoolismo do pai e de uma infância miserável. Dessa situação até a conclusão do Ensino Médio, não houve uma nota sequer de sua vida que destoasse daquela sinfonia inacabada. Ele estava por conta própria havia muito tempo e mudou-se de Cascavel para estudar História. Mas já não tinha energia para suportar o trabalho na Copagril e o curso de graduação. (BOSI, 2011, p. 422)

Nessa citação, é possível identificar a tentativa de justificar a sua condição de trabalhador, a partir da sua experiência de vida. Neste caso, o aluno almejava concluir a sua graduação.

M., ex-trabalhadora da Sadia, em 2008, revelou que precisava trabalhar na empresa porque necessitava criar os seus dois filhos, segundo ela, durante a noite trabalhar era mais fácil porque os seus filhos nesse horário eram vigiados por outras pessoas. R. trabalhava na higienização da desossa no mesmo ano e informou que por ter cinquenta anos não conseguia

outro trabalho. Outra experiência do mesmo setor é a de J., ele veio de Januária, região do Norte de Minas Gerais, para trabalhar na Sadia depois que um amigo indicou e falou dos benefícios que a empresa tinha.

No Documentário Carne e Osso¹⁴, uma das entrevistadas cujo nome não nos foi informado, relatou a sua entrada na empresa porque precisava reformar a sua casa, além de que o trabalho lhe ajudaria a manter os seus filhos na escola. Milhares de trabalhadores são questionados sobre os seus projetos futuros, e a pesquisa tem apontado para esta dimensão, em que a exploração inicial está ancorada nas perspectivas de cada sujeito, e a partir dela, a gerência busca por melhores formas de adaptá-las à linha de produção.

Ao deparar com as possibilidades que as empresas do setor oferecem como retorno aos trabalhadores, GAMELLI faz um levantamento importante quanto a participação das mulheres nessa cadeia produtiva. Segundo a autora “quando se trata das mulheres trabalhadoras o emprego no frigorífico representa a possibilidade de um emprego com carteira assinada, na maioria dos casos, trata-se do primeiro emprego que representa a segurança” (GAMELLI, 2014, p. 75). No caso dos homens pode não representar os mesmos valores acima, mas são comparados com as demais ocupações exercidas por eles ao longo de suas trajetórias profissionais. Nesse caso, o que destacamos com os levantamentos da autora é que as experiências desses trabalhadores são importantes para a escolha feita pela empresa dos novos operários.

Assim sendo, as experiências do trabalhador também fazem parte da negociação, pois, cada um carrega em si as suas formações e os seus valores pessoais que também serão aplicados na linha de produção. De acordo com as perguntas direcionadas pelo entrevistador, o candidato deve seguir critérios que façam com que apresente habilidades que poderão ser incluídas na produção. Nesse caso, as perguntas seguem esta direção: “Descreva-me uma situação na qual você assumiu a responsabilidade por uma tarefa que não fazia parte de suas atribuições [...] Conte-me uma negociação na qual você foi convencido a mudar de idéia” (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 228). Portanto, analisar essa condição transmitida é uma forma de extrair não somente a força de cada trabalhador, mas um comprometimento extra, caracterizado em momentos difíceis representados nas longas jornadas de trabalho, na redução de salário, nas metas inalcançáveis e etc.

¹⁴ O documentário Carne e Osso vai retratar a realidade de trabalhadores de frigoríficos brasileiros. São histórias de quem trabalha lado a lado com o risco, com a dor, com a falta de sentido e com o descaso de seus empregadores.

A entrevista com os profissionais do setor de Recursos Humanos possui um direcionamento, pois, quando questionado sobre esse processo, o entrevistado R. relata quais foram as perguntas feitas na entrevista com o RH: "Bom, geralmente eles perguntam, se você fuma, bebe, como você se relaciona com as pessoas, se é comunicativo ou não, se é casado, se tem filhos, mora em casa própria, perguntam por que você quer entrar na empresa? Qual seu objetivo na empresa" (Acervo desta pesquisa, R., 28 anos 21 de março de 2014).

Esses indicativos possuem o objetivo de induzir o trabalhador a expor, de certa maneira, alguns fatos de sua trajetória pessoal e profissional. Ao ser frequentemente questionado, ele irá seguir, geralmente, o mesmo discurso utilizado naquela entrevista, seja para justificar aos amigos, aos colegas de trabalho, enfim, à sociedade. Quando questionado em entrevista para esta pesquisa, ele respondeu com certa convicção os seus interesses em conquistar uma vaga na empresa. "Eu sempre falava assim, eu quero crescer. Não quero ficar no mesmo patamar, assim minha resposta sempre foi positiva em relação a isso" (Acervo desta pesquisa, R., 28 anos 21 de março de 2014).

MS comparou a empresa inicialmente a uma árvore com os seus galhos bons e ruins. De acordo com ele, é preciso estar capacitado para alcançar um bom lugar na empresa. Conforme aquilo que nos foi relatado pelos nossos entrevistados, a empresa apresenta as suas potencialidades, e cabe a cada sujeito buscar uma qualificação para se assegurar e progredir na produção.

Esta visão de crescimento na fábrica foi sacramentada em algum lugar e as evidências têm indicado que a entrevista lança as primeiras bases para essa exploração, nada mais comum do que percebê-la sendo forjada numa cadeira frente a um profissional de RH. Isso por qual motivo? Todo trabalhador necessita apresentar durante a entrevista uma superação de suas frustrações enquanto trabalhador, e nesse momento, esse indivíduo percebe que o ideal para a empresa é que ele deseje "crescer" juntamente a ela, pelo menos esse é um pacto inicial estabelecido no momento do recrutamento.

A sensação que o trabalhador obtém a partir da explosão de superação é justamente pela retribuição que a empresa oferece a partir das possibilidades e dos benefícios: cesta básica, planos de saúde, odontológicos e funerários, seguro de vida, e Programa de Participação nos Resultados (PPR). Esse programa funciona como um bônus que é oferecido pelo empregador e negociado como uma comissão aos trabalhadores da empresa. De acordo com VARUSSA ele:

[compõe-se] de um índice obtido a partir de um conjunto de variáveis: obtenção de metas de produção, absenteísmo, acidentes de trabalho, horas trabalhadas x horas paradas (por exemplo, quando máquinas estão quebradas), peças e materiais refugados. Esses índices são estabelecidos pela empresa para cada setor da produção e acompanhados por comissões constituídas por representantes indicados pelos trabalhadores. A partir desse acompanhamento, os representantes dos trabalhadores orientam os demais quanto às necessidades em relação à obtenção dos índices. (VARUSSA, 2012, p. 100)

A partir deste conjunto de possibilidades apresentados aos candidatos, eles são levados a aceitar definitivamente as condições de trabalho exigidas pela fábrica. Portanto, o primeiro passo para identificar as potencialidades de cada trabalhador para a linha começa na referida entrevista.

Entendemos que a entrevista realizada na admissão de pessoas para a linha de produção contribui na construção do perfil do trabalhador, pois é uma forma de extrair espontaneamente a contribuição do trabalhador para a produção ainda que se realize por via de exploração. A busca por trabalhadores corresponde a um trabalho minucioso que consiste em encontrar pessoas que estejam dispostas a assumir as responsabilidades e a crescer através das possibilidades abertas pela empresa. Situações que outrora talvez não fizessem presentes no dia a dia de milhares de trabalhadores, devido ao fato de terem trabalhado em fazendas, em supermercados, em lojas de roupas ou até mesmo em trabalhos informais, que não os contemplavam com benefícios como os citados acima.

Na entrevista comportamental baseada no perfil de competências busca-se conhecer o candidato, suas experiências profissionais e suas vivências através de perguntas abertas, específicas e sempre com verbos de ação no passado, que remetam o candidato a uma experiência já vivida. Estas perguntas específicas ajudarão o selecionador a averiguar a existência ou não das competências (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 227).

Por se tratar de uma pesquisa que analisa uma temporalidade muito próxima de quem está a investigar, torna-se necessário entender que as escolhas dos indivíduos dependem das suas trajetórias enquanto pessoas, consumidores, com empregos provisórios ou situação de desemprego entre outros aspectos. Entretanto, o modelo das abordagens nas entrevistas das empresas evidencia a perspectiva de selecionar candidatos que atendam a demanda da empresa a partir de suas expectativas de vida, na tentativa de terem trabalhadores dedicados às tarefas que venham a realizar.

A empresa utiliza-se desses sentimentos para alcançar uma redução de custo na produção, enquanto elimina as especialidades em determinado setor ou máquina, de modo a buscar algo além da relação estabelecida entre o trabalho e o salário. Ao pensar a respeito das condições de trabalho, POCHMANN afirma que "a mão-de-obra envolvida nesse processo

produtivo assume menor custo de trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de trabalhos possíveis" (POCHMANN, 2002, p. 33). Porém, os mais recentes trabalhadores tendem a suportar com mais vigor e esperança as precariedades.

3.2. Integração do trabalhador na linha: uma aceitação das dificuldades da produção

O ingresso na fábrica faz com que trabalhadores participem de um processo de integração, acreditamos ser este momento representante para a “adesão” dos trabalhadores a cultura da empresa. Nele percebemos uma sensação de empatia por parte da administração com os trabalhadores. No processo de integração ocorre o encontro dos trabalhadores recém-contratados com os supervisores, com os líderes, e com a gerência. Esse contato se torna fundamental para efetivar não somente ao trabalhador a sua escolha, como também serve para lançar, ideologicamente, as bases que comportaram as perspectivas dos funcionários com as possibilidades apresentadas pela empresa durante a entrevista.

Para tanto, a relação que o processo de integração efetiva compõe a projeção e a formação de um trabalhador capaz de aplicar a sua capacidade laboral juntamente com as suas aspirações de carreira na fábrica. Para Deise do Amaral Tyska formada em Administração de Empresas pelo IBGEN, “o treinamento de integração facilita neste processo (de seleção) fornecendo informações para facilitar esta adaptação” (TYSKA, 201, p. 60). No caso, a adaptação do trabalhador ao modelo de produção.

Entretanto, é preciso que o trabalhador a partir das subjetividades projetadas possa compreender a dinâmica da empresa e perceber que de fato tem garantias quanto às promessas empreendidas pela empresa no processo inicial. Para isso, a empresa tem o apoio de profissionais capazes de articularem e conduzirem a produção, sem que se perca a credibilidade com o trabalhador no momento que ele é exposto a uma condição de exploração. E é justamente no segundo momento do processo de formação desse trabalhador (integração), que estes administradores precisam demonstrar caminhos ao induzi-los a cooperar.

A integração ocorre, geralmente em dois dias, nela são abordados temas referentes à empresa e ao seu funcionamento. A segurança do trabalho que visa orientar os novos funcionários a utilizar uma faca, uma luva malhada, um protetor auricular, as roupas e como se comportar na linha de produção (esse comportamento seria mais voltado para higienização), esse treinamento é parte da formação dessa mão de obra, ela é oferecida pelos que conhecem melhor a empresa. “Na integração tivemos orientação com o técnico de segurança, se eu não me engano durou quase dois dias, muito cansativo, pra caramba, este treinamento é orientar mesmo na utilização dos EPis, os procedimentos de dentro da empresa” (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014).

A exploração não é tratada neste trabalho e nem compreendida tal como podemos observar durante a entrevista, pois nesse momento, o que se percebe é uma determinação quanto à aceitação da exploração que será vivenciada na linha. Para isso, os mecanismos são

outros e funcionam de modo a justificar todos os anseios dos trabalhadores. A integração serve para sacramentar os discursos de ascensão, obviamente pelas normas da empresa ao enfatizar a importância da coletividade, o comprometimento e a vontade de crescer. Trata-se de uma espécie de convite, a ser participativo na empresa, na fala do entrevistado, “cada um ao ser admitido pela empresa possui uma "bagagem" de conhecimento e os desejos de superação” (R., 28 anos, 21 de março de 2014). Tem-se a necessidade de se adequar de acordo com as exigências da empresa, ou seja, para ele, aquele processo era uma transmissão cultural. “Eu estava me adequando aquela cultura nova, agora que eu estava entrando, tipo assim, agora vocês não pertencem mais a cultura da empresa antiga, agora vocês fazem parte de uma nova cultura” (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014).

Cultura é a palavra utilizada pelo entrevistado, ele identifica o procedimento como transmissão de saberes e práticas que irá contribuir para a formação daqueles trabalhadores nas funções que irão desempenhar. Como ocorre essa transmissão e como ela contribui para aumentar a produção? São perguntas que nos apresentam uma dinâmica da gerência, que por sua vez conseguem responder a todos os planos daqueles trabalhadores (pois seguem o mesmo sentido) de modo a inseri-los igualmente no contexto da fábrica, a fim de eliminar todo e qualquer indício de desigualdade profissional, isto soa mais como um momento no qual todos têm as mesmas oportunidades.

Trata-se de uma cultura que ensina como usar os equipamentos de segurança, ter cuidados com a higiene e com a limpeza da linha. Neste sentido, “o processo de integração deve ser mais do que um simples “treinamento” prestado por instrutor em um turno de trabalho e sim efetivo processo de acompanhamento do novo funcionário durante dado período” (TYSKA, 2011, p. 61).

No referido processo de aprendizagem o que não falta é a importância que se tem dado a este último item, a valorização do trabalhador na integração. Na perspectiva de que cada um é uma parte importante, não que discordemos disso, observamos que o problema ocorre quando tais discursos induzem a serem promessas vazias.

Os processos realizados com os ingressantes corroboram para a ampliação dos meios de exploração, devido ao fato de que os trabalhadores recém-contratados em muitos casos irão seguir a proposta da empresa.

A segunda parte da contratação refere-se ao treinamento (em tese), “porque é na prática do dia-a-dia que o trabalhador vai aprender a afiar uma faca, é na linha que ele vai aprender a cortar e a limpar uma peça de carne” (Acervo da pesquisa. MS., 30 anos. 14 de março de 2014). Sendo assim, a integração do trabalhador soa mais como momento

motivacional, nela o candidato tem o seu primeiro contato com a linha de produção. Porém, será onde vamos encontrar trabalhadores que de alguma forma estão em condições diferentes dos demais, por se tratar de administradores que irão executar as formas de dinamizar (equilibrar) a produção.

Têm-se, então, as experiências da fábrica que advém da tentativa de promover os recém-contratados, pois entendemos que se eles possuem perspectivas, fizeram escolhas, criaram objetivos e concorreram a uma vaga na empresa, estão, portanto, decididos a trabalhar. Por outro lado, percebemos que a trajetória de um líder, de um supervisor ou de um gerente possui significado, principalmente se alguns começaram a carreira da mesma forma que aqueles candidatos, isso poderá elevar os ânimos dos recém-contratados por se tratar de um exemplo positivo de ascensão na empresa.

Demonstrar algumas pessoas que tenham alcançado a tão sonhada ascensão profissional nos remete a figura de um espelho, tais profissionais bem-sucedidos deverão ser encarados como ícones e identificados como exemplos a serem seguidos, ou seja, evidenciarão que todos estão aptos a traçar um plano de carreira para as suas vidas, assim como aconteceu com eles. Enfim, percebemos que as suas palestras seguem o mesmo raciocínio, o da formação desse operário, inicialmente, ocorre o convite aos trabalhadores a se tornarem colaboradores da empresa.

Para se chegar ao mesmo nível (lugar) ocupado pelo supervisor, pelo líder ou pelo gerente, é preciso saber superar as dificuldades da produção. É nesse momento que se torna possível sacramentar o perfil do trabalhador, que é convidado a ser diferente, a seguir as normas e a enfrentar a produção como um obstáculo a ser superado. Resumindo, é preciso ser autônomo, dinâmico, carismático e saber negociar com os demais trabalhadores da linha de produção.

Tal momento motivacional é conhecido na empresa como “integração”, a palavra é digna de ser analisada, por mais que os trabalhadores nem se preocupem com o seu significado devido aos seus imediatos interesses na empresa que correspondem a conseguir a vaga proposta, integrar os indivíduos a uma instituição é torná-los parte da empresa e serem colaboradores. Entendemos que nesse contexto encontraremos aqueles que há tempos sentem-se parte da empresa.

Para tanto, o perfil desse trabalhador é de muita importância para entendermos as nuances da escala produtiva em todo o seu contexto social. A consumação da exploração depende de formas aparentemente simples, mas que atendam a máxima demanda da produção do setor. A escolha ainda é uma das melhores formas, ou seja, o processo seletivo dos

trabalhadores não se desassocia da expectativa produtiva de cada um, pois a isso corresponderá o retorno em lucro para a empresa.

Na pesquisa, uma das questões importantes e que boa parte dos entrevistados mencionaram e agora se torna pertinente para entendermos a formação do trabalhador é o treinamento que eles recebem para ingressar na linha de produção. O que percebemos é que a formação oferecida não está diretamente ligada a uma instituição voltada para o ensino. E um dos motivos que levam a isso é o de se tratar de processos que não dependem de uma especificidade ou qualificação, ou seja, são funções de fácil apreensão. Nesse caso, os funcionários mais antigos são os responsáveis por formar os recém-contratados. Desse modo, os custos com treinamento são nulos, pois é transferida ao trabalhador mais antigo a função de orientar. De acordo com eles, a empresa não oferece um treinamento além da linha, pelo contrário é ali mesmo que acontecem as interações do recém-contratado com a linha de produção.

Você aprende é trabalhando, só que assim num ritmo menor, enquanto os outros estão limpando lá naquela velocidade. Você pensa o que estou fazendo aqui, e você esta lá devagarzinho aprendendo os primeiros passos ninguém. No inicio ninguém vai brigar com você por causa disso, né? Mas isso é por que você não tem o hábito à rotina de fazer aquilo. Ainda não viveu aquela rotina. (Acervo da pesquisa. E., 34 anos, 12 de fevereiro de 2016)

Sendo assim, o desenvolvimento de cada trabalhador na linha de produção depende da rotina que cada sujeito será submetido e como deve ser empreendido no dia a dia. Essa condição vai além das relações de trabalho, ou seja, trata-se de confiabilidade e solidariedade entre os trabalhadores. Dessa maneira, as formas de sociabilidade no interior da fábrica se configuram de modo a possibilitar as interações entre os trabalhadores através da formação. Nesse contexto, fica evidente a contradição desses trabalhadores mais antigos, que em determinado momento apresentam estratégias para transferir obrigações e o outro é o ensinar; dessa forma, ocorre o dinamismo na produção.

Mas, é preciso ressaltar que o segundo possui dois caminhos: o primeiro entendemos como um ato de colaboração, pois o fato de instruir outro trabalhador o coloca nesta posição. Em muitos casos, os trabalhadores recém-contratados por não conhecerem os processos de produção associados com as projeções que fizeram ao entrar na empresa vão colocar-se diante daqueles funcionários mais antigos como pessoas interessadas em aprender tudo o que for necessário:

Tem pessoal lá de seis e oito anos. Nos primeiros momentos a gente fica muito empolgado porque o cara tinha oito anos de empresa, aí você pensava, cara nunca fiquei oito anos dentro de uma empresa, aí virava para o cara e falava nossa “você é

o cara, eu quero aprender com você, e o cara as vezes empolgava também em ensinar". (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

A afirmação de R. sobre a empolgação de alguns trabalhadores antigos para ensinar as funcionalidades do setor em alguns casos se contradiz com os sentimentos mais internos. São desejos que muitos trabalhadores partilham e que fazem questão de anunciar para os novos trabalhadores a real situação daquele ambiente. Este segundo momento instaura uma relação que vai seguir se opondo à produção por muito tempo, e determinará, em alguns momentos, a criação ou a reprodução de ações de resiliência.

Ele sempre falava assim cara você não vai querer fazer isso aqui não, você é louco de querer fazer isso. Ao mesmo tempo em que te oferecia te ensinar ele já mandava a realidade do local, eles falavam você se ferrou entrar aqui nesta Sadia, estou doido pra sair e você esta querendo entrar? Falava desse jeito, então eu ficava pensando assim, o cara tem oito anos e falando isso pra mim, que é ruim trabalhar aqui, então você imagina pra mim que estou entrando agora. (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Além da resiliência do trabalhador antigo, identificamos um aspecto que demonstra o perfil do trabalhador que é caracterizado pela sua multifuncionalidade, além da função exercida na linha são os responsáveis por ensinar as tarefas aos novatos.

Estudiosos que lidam com o profissional multifuncional ou polivalente indicam que “trata-se de uma nova tendência no mercado profissional, ligada aos avanços tecnológicos e à própria globalização” (BERTOLINO, 2003, p. 02). Giseli Angela Tartaro Ho acrescenta que, “esse profissional é apto ao exercício de diversas atividades ao mesmo tempo” (HO, 2005, p. 01). Neste sentido, os trabalhadores são induzidos a desenvolver diversas funções na empresa, em que promovem um retorno significativo para a mesma.

Nesse caso, a multifuncionalidade do trabalhador junto às motivações presentes, garante certa manutenção nas relações internas da fábrica. Torna-se uma maneira de controlar as suas ações, pois o funcionário recém-contratado é mais cobrado do que os outros, não por parte somente da empresa, mas pelo controle dos colegas mais antigos que irão julgar suas qualidades. A aquisição de uma vaga não se refere a apenas assinar a carteira, mas ao processo posterior a este, no caso o fazer (produzir). São pressões advindas da administração, dos trabalhadores antigos, pois eles avaliam o recém-contratado por ensinar o fazer. Sendo assim, logo serão evidentes as pressões que se materializarão no aumento da produção, por exemplo, pelo viés das horas extras como obrigação em fins de semana no período de experiência para alguns setores.

Ao ser questionado sobre seu período de experiência o trabalhador P., do setor da higienização, nos disse que era uma regra da empresa e que todos os trabalhadores deveriam

ir aos sábados fazer horas extras. “Durante meu período de experiência fui surpreendido com a notícia de que teria de trabalhar no sábado, pois a linha ia rodar, essas horas extras eram obrigadas para quem tinha acabado de entrar na empresa” (Acervo da pesquisa. P., 38 anos, 2015).

Ao questionar quem transmitiu essa informação se foi o supervisor ou líder, sua resposta foi: “não, não, foi o cara que me treinou para aquela função” (Acervo da pesquisa. P., 38 anos, 2015). Isso nos aponta para outras dimensões, o interesse dos trabalhadores antigos em sustentar essa obrigação lhes garante maior possibilidade de não ter que ir aos sábados para higienização dos setores, ou seja, ficou evidente que essa era uma estratégia dos trabalhadores antigos. E a aceitação desse trabalhador novato em colocar-se à disposição da empresa lá na entrevista se materializa na forma de horas extras obrigatórias. Mas o que torna isso possível é o discurso de que era “necessário superar as dificuldades da linha” para cumprir as metas. Com a entrada do recém-contratado, esse desafio é transmitido como obrigação e seguindo o mesmo processo percebemos esse trabalhador aderindo às normas, mesmo que não venham da empresa e sim de seus companheiros, mas é entendido como se partisse da empresa.

A multifuncionalidade está em todas as dimensões do produzir, assim como verificamos no treinamento, ela também se encontra nas metas estipuladas pela empresa. Conforme a entrevista de Maria Rojane que compõe o grupo de trabalhadores da linha de produção, observamos em sua fala, o assunto referente às metas: “Vamos supor, faz trinta toneladas hoje, amanhã eles querem trinta e duas toneladas, fez trinta e duas toneladas, depois de amanhã eles querem trinta e quatro. Eles vão sempre assim, eles vão sempre aumentando” (LINHA..., 2011, 22min).

Se o aumento da meta é adequado, entendemos, a partir disso, os problemas que os frigoríficos enfrentam com a mão de obra. Não faz sentido alcançar a sua capacidade máxima de produção quando se tem um alto índice de afastamentos, por exemplo. Entretanto, o que tem acontecido é o oposto, e por isso, ocorre a tal rotatividade. Para se alcançar as metas ocorre uma sobrecarga dessa mão de obra pela intensidade e pelas horas a mais trabalhadas. Podemos observar tal fato na fala a seguir; “a gente puxava com esta mão e seguia sempre manejando com a outra, ali era ligeiro, era muito rápido” (LINHA..., 2011, 22min).

Entretanto, ao imaginarmos as metas estipuladas por uma empresa ao nível da Sadia, por exemplo, para a limpeza de filé, não conseguiremos mensurar o que é limpar seis filés por minuto, no entanto, quem desempenha esta função, certamente, diria que nem percebe quantos quilos limpou em seu turno. Mas no fim do dia, as toneladas serão embaladas para a

comercialização. Podemos então julgar que se a esteira onde se faz a limpeza dos filés tenha a sua velocidade aumentada, certamente, esse mesmo trabalhador nem perceberá quantos filés limpou em um minuto, o número pode variar entre seis ou sete, mas ele não perceberá a diferença. Caso isso aconteça, houve um aumento da produção sem que o trabalhador tenha notado, pois o único indicativo existente é que a esteira é muito rápida. Pode ser que ele não tenha contado, mas o seu corpo vai sentir os efeitos do trabalho desgastante ao final do dia.

Assim sendo, vale acrescentar que a exploração elimina possíveis perspectivas, ou seja, o cansaço provocado pela linha não é algo deixado na mesma quando termina o turno, mas vai além dos muros da fábrica. Neste sentido, passa-se a limitar suas atividades fora da fábrica e muitas vidas ficam presas ao trabalho, tal como nos é dito: "Na época eu estudava música eu chegava a ficar com os dedos todos inchados [...] cara, aqui em casa, e não tinha como fazer o que eu gostava" (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014).

A investigação de BOSI nos apresenta esta condição de exploração na experiência de Camila, trabalhadora da Copagril. Ela nos revela que:

Sua função é desossar os frangos. Ela diz que isso precisa ser feito com rapidez. O manejo da faca segue sempre o mesmo plano, o mesmo desenho imaginário, os mesmos movimentos. Com o tempo, a memória decora tudo aquilo e os gestos se tornam quase automáticos. O tédio, a monotonia e a fadiga são sentimentos inescapáveis daquele enredo que sempre se repete. Mas as coisas, que já são ruins, podem piorar. Se algum trabalhador desfalca a linha de produção, ou se a carne se acumula na esteira, o caos se instala e o trabalho se torna mais difícil. (BOSI, 2011, p. 423)

O que percebemos é que qualquer alteração na produção pode provocar pânico naquele lugar, isso devido ao ambiente produtivo estar falando de uma indústria que opera no seu limite, e quando transferido esse limite aos trabalhadores em alguns momentos, isso pode se tornar insustentável, como por exemplo, o acúmulo de carne na esteira.

Outro caso que ilustra exatamente o modo de produzir nos frigoríficos foi do trabalhador LA., que iniciou suas atividades na pendura de frango. Sua relação inicial com a empresa não foi diferente dos demais recém-contratados, percebemos uma busca incansável por reconhecimento que por sua vez, se materializava na multifuncionalidade praticada como parte do projeto de exploração da fábrica. Dessa forma, o entrevistado que havia deixado há alguns meses a empresa nos faz suas considerações sobre o trabalho na Sadia.

Trabalhava 8 horas por dia, entrava na empresa a 1h da tarde e saia às 11h da noite, dava 8 horas por dia, não dava mais porque a gente trabalhava uma hora a mais para folgar no sábado, é isso mesmo acho que dá nove horas, só que eu não ficava até aí, né cara. Eu queria crescer na empresa e na época era liberado as horas extras, eu saia tinha vez que uma hora da manhã de lá. (Acervo dessa Pesquisa, LA., 35 anos, 22 de novembro de 2015.)

As horas extras não tinham apenas função de possibilitar ao trabalhador ganhar mais no fim do mês, é possível perceber outra atribuição ancorada nesse mecanismo. Essa perspectiva da indústria sob a celebração da multifuncionalidade é entendida por nós como o obstáculo a ser superado, não as horas extras em si, mas a produção, pois ambas estão diretamente ligadas. Se existem horas extras é porque precisam ultrapassar as metas ou atingi-las. Isso por muitos iniciantes é entendido como o caminho possível para alcançar postos de trabalho menos impactantes.

Claro para mim o jeito de alcançar crescimento era pelo trabalho, não por papel (diploma) acreditava que era ali na linha que mostraria algo a mais para a empresa. Estava disposto a enfrentar os desafios daquele local dando um gás a mais. Se fosse para ficar ali até o outro dia você ficaria, por que era aquilo que te fazia acreditar que podia ter um salário melhor, um cargo melhor. (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Entretanto, a sobrecarga depositada sobre esses trabalhadores se evidenciam à medida que saímos daquele desenho apresentado no processo seletivo e avançamos para o produzir. A situação da linha é de fato preocupante, pois não se trata apenas de harmonia, pelo contrário, os supervisores não mentiram quando anunciaram as dificuldades da linha, elas existem e podemos percebê-las na fala dos trabalhadores que destacam suas limitações na produção.

Para os que queria fazer algo, aí você ia trabalhando, trabalhando e chegava em um momento assim você estava sobrecarregado, você estava num stress, tipo assim cara, eu to aqui dentro e não vi melhorias em nada pra mim estou ralando pra três, quatro caras, sempre buscando ser reconhecido, ter um mérito pelo esforço, porque é o que buscamos, mas isso não acontece. (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, 21 de março de 2014)

Ao fazer um levantamento de sua trajetória na fábrica, R., percebeu que seu projeto de crescimento não se alinhou ao da empresa. Mas o que nos chama atenção nessa fala, além desse fato, é que o trabalhador destaca que a intensidade vivenciada na linha provoca uma sobrecarga em seus trabalhadores, e mesmo assim ainda é possível percebê-los atuantes. Parece-nos haver uma dificuldade por parte dos trabalhadores em reconhecer por um determinado período que foi enganado por uma estrutura tipicamente exploratória

BOSI ao ver a forma de trabalho dos graxains em uma unidade de abate afirma que:

Depois de algumas horas de trabalho, o corpo começa a se rebelar contra tais gestos, desaprovando a repetição insistente daqueles movimentos. De fato fica visível que o tempo cobra algum preço por aquele esforço. No final da jornada estão abobados devido ao sono e sem qualquer vestígio da esperteza que geralmente acompanha a juventude. Assim caminha a humanidade naquele lugar. (BOSI, 2011, p. 411)

Clarice Kiefer técnica de segurança do trabalho, faz uma comparação da realidade da linha de produção com a forma de abate de frango no quintal de sua casa nos fins de semana: "A gente vê a mãe da gente desossando uma galinha em duas horas, e aqui a gente vê um processo bem acelerado" (LINHA..., 2011, 22min).

Infelizmente, esta é uma realidade de muitos trabalhadores da linha. O que o relato acima nos apresenta é a condição mais eficiente da fábrica, pois é a partir dessa velocidade que se torna possível aumentar a produção. Portanto, podemos nos ater apenas para um detalhe, "aqui a gente vê um processo bem acelerado" (LINHA..., 2011, 22min). Até mesmo porque foi mencionado que a intensidade é algo existente, pelo simples fato de não se ter disponível uma mão de obra que venha atender às demandas da produtividade. Com isso, o discurso da administração permanece nas possibilidades de lucros, mas camuflado, é claro, numa noção participativa dos trabalhadores, ou seja, na qual acentuamos com dificuldades da linha de produção. Assim, mais uma vez, evidenciam-se nele as estratégias da empresa para os resultados de produção baseados na exploração dessa mão de obra, numa proposta inicial de construção de um trabalhador específico que atenda a principal demanda da fábrica que é justamente enfrentar as dificuldades da produção.

Assim sendo, as relações entre os supervisores e os operários nos interiores das fábricas são regidas tanto por conflitos, quanto por atos mediados (ou negociados). Deste modo, firmam-se as relações, as atribuições e as hierarquias à proporção que a produção impõe mudanças no ritmo de trabalho. Neste sentido, "o trabalhador multifuncional simboliza a exploração do trabalhador de forma mais intensa" (MASCHIO, 2008, p. 81).

Atingir tais metas torna-se prioridade para certos trabalhadores recém-contratados, pois eles esperam alcançar rapidamente uma nova condição de vida. Na ótica dos "novatos" surgem algumas indicações e crenças sobre a situação em que se encontravam e as futuras possibilidades: eles esperam que as condições de vida mudem, os benefícios advindos do trabalho lhes propiciem melhor consumo e crédito, e etc. Na ótica da empresa, os esforços "extras" dos recém-contratados podem (de modo quase "natural") contribuir, quando necessário, para o aumento da produção.

Entretanto, as metas exigidas pela empresa são maiores que os valores devolvidos para os trabalhadores. Esse tipo de exploração caracteriza uma mudança comportamental dos mesmos em relação ao trabalho, pois cada um vai colocar-se à disposição com a sua máxima capacidade para alcançar os dois objetivos. O primeiro, obviamente, é atender as demandas da empresa por meio das metas, o segundo segue o mesmo plano, mas está diretamente

relacionado à vida do trabalhador que gira em torno de um melhor cargo como lhe fora prometido.

Em contraposição a essa perspectiva, encontramos o preço da “integração” que é justamente o de propiciar a subordinação aos ditames da sobrevivência na linha. As pesquisas que se dedicaram a investigar esses novos espaços de industrialização constatam o estabelecimento de um “processo no qual os conflitos entre os projetos do empresariado e as perspectivas dos trabalhadores não se alinham simplesmente pela geração de empregos e supostos benefícios que isso possa trazer” (GUIMARÃES, 2006, p. 07). Nos casos analisados, existem outros sentidos e significados constituídos na trajetória ocupacional destes sujeitos que se fazem presentes no processo de formação da mão de obra industrial.

O trabalhador R., teve a sua primeira decepção logo que ingressou na empresa. Ele fora contratado para o setor de evisceração, mas iniciou seus trabalhos na pendura de peru. Mesmo assim, ele assumiu o posto de forma decidida, segundo o próprio, e buscou entender as estruturas que sustentam a fábrica, no caso, a multifuncionalidade. Portanto, fica evidente que atender as expectativas da empresa consiste em focar na sua dinâmica de produção.

Dessa maneira, a dinâmica que é caracterizada pelo remanejamento seguido pelo ser multifuncional, como foi mencionado, fundamenta-se pela troca de setor e adaptação em qualquer terreno da fábrica de forma que a produção não pare. Mas, para que isso aconteça é preciso que este funcionário entenda a dinâmica da fábrica que é adequar-se às dificuldades de produção.

Quando entrei lá entrei para trabalhar na “evisceração”, aí foi uma das primeiras decepções, né? Quando entrei não fui para evisceração como esperava, eu fui para a “pendura”. Aí na pendura eu vi fogo cara, porque lá não tinha nada a ver com aquilo que eu tinha sido contratado pra fazer. Mas assim, de acordo com a cultura deles se você entrou para a empresa você tem que fazer tudo que for necessário. Não tive tanta escolha. Porque eles buscam trabalhadores que atendam a todas as áreas. Aí eu entrei na pendura aí lá foi fogo cara. (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, março de 2014)

Para isso são criadas formas que rebaixam ainda mais as funcionalidades e, principalmente, a especialidade de cada um. De acordo com Adrian Sotelo Valencia; “trata-se de um processo de trabalho alienado capitalista, no qual o operário continua sendo o apêndice da máquina informatizada pós-fordista e que ao mesmo tempo se expressa o verdadeiro caráter dos círculos de controle de qualidade” (SOTELO, 2009, p. 194).

O que se observa nesse contexto é a construção de uma nova forma de racionalização do processo de trabalho. Tais mudanças potencializam o controle e a vigilância no “chão da fábrica” e impõem aos trabalhadores um intenso e cuidadoso monitoramento por meio das

análises constantes de índices de produtividade, de desempenho, de satisfação, e entre tantas outras. As novas estruturas de controle são apresentadas sob a celebração da qualificação do trabalhador e de sua maior inserção no processo, ou seja, responsável pela produção. Ao mesmo tempo, o capital retoma, em um novo contexto, às formas arcaicas de uso da força de trabalho como o trabalho temporário e precário em outro setor.

Para o trabalhador, ações como essas trazem problemas, pois, retira-se do trabalhador a condição de trabalhar em seu tempo, obrigando-lhe a cumprir certo padrão de produção, o que lhe ocasiona diversas formas de lesões, estresse e etc. Mas para que possamos entender toda a relação, tentamos analisar um benefício oferecido pela empresa como retorno ao trabalhador por sua dedicação, o PPR que corresponde a um conjunto de metas, tais como: a aquisição de poucos atestados médicos, as faltas sem justificativas, as horas extras e entre outras. O grande desafio é que para alcançá-lo torna-se necessário dispor de afazeres além da fábrica de modo a dedicar mais tempo para a produção.

Nesse contexto, para equilibrar esta contradição na linha, observamos que a presença e a movimentação das gestões intentam em manter uma colaboração entre as partes envolvidas na produção, para isso, vai se apoiar nas relações que possam colocar esses sujeitos em constante observação de suas próprias ações. Esta postura desconhece os laços mais comuns das experiências de trabalho desses trabalhadores, o que lhes deixa à parte das condições mínimas de uma boa qualidade de vida no espaço fabril.

Assim, percebemos que o remanejamento é o que dinamiza a produção, pois não se trata de um processo simples. Suas peculiaridades são evidentes quando determinados setores exigem mais da capacidade laboral de seus trabalhadores que outros. Portanto, as principais causas que corroboram para esta finalidade surgem a partir dos altos índices de afastamentos provocados pela exploração exercida na linha.

Nestas condições estão inseridos os trabalhadores, e conforme a pesquisa do próprio Ministério Público do Trabalho, a questão torna-se digna de análises, uma vez que o segmento estudado (os frigoríficos¹⁵) lidera em números de afastamentos por motivo de doenças do trabalho. De acordo com o Ministério Público do Trabalho:

Levantamento epidemiológico realizado em Rio Verde, na força tarefa, constatou 65 mil afastamentos médicos no período de janeiro de 2009 a dezembro de 2010. Já em 2011, de janeiro a setembro, foram 25.736 afastamentos, uma média de 95 atestados ao dia ou 2.855 ao mês. (LORENZETTI, 2012, p. 02)

¹⁵ A intervenção dos órgãos públicos dentro da escala produtiva dos frigoríficos se deu, pelos grandes índices de afastamentos causados pelas doenças do trabalho, geradas nestes ambientes insalubres. De acordo com o próprio Ministério Público do Trabalho.

Em tal contexto, entender as composições das medidas apresentadas nos debates e principalmente materializada na NR 36, sob o intuito de diminuir e evitar que milhares de indivíduos entrem para a gigantesca lista de pessoas adoecidas em seus postos de trabalho, torna-se caminho para entendermos as composições de uma produção cada vez mais intensa.

Para tanto, a NR 36 publicada no Diário Oficial da União, no dia 19 de abril de 2013, sendo ela aprovada no dia anterior, prevê segurança e saúde no trabalho nas indústrias de processamentos de carnes e derivados.

Objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano. De forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras- NR do Ministério do Trabalho e Emprego. (DIAS, 2013, p. 02)

Tal Norma é composta por dezenas de itens, os quais são avaliados como mudanças ideais para o desenvolvimento de tarefas na indústria. Desse modo, fica sob a responsabilidade da empresa em adequar-se às exigências, principalmente em relação ao fator ergonômico¹⁶. Considerado um dos que mais gera o desgaste físico e consequentemente o adoecimento, por ele entender-se o ambiente de trabalho, seja pela temperatura, o mobiliário, os postos de trabalho, as passarelas, as plataformas, as máquinas, os equipamentos, o manuseio de produtos e entre outros. Além desses, outros itens compõem as variadas indicações importantes para uma possível qualidade de vida desses trabalhadores.

A pausa na NR 36 aparece especificamente no item “Organização Temporal do Trabalho” (DIAS, 2013, p. 02), e é um mecanismo que retarda o esgotamento causado pelo trabalho repetitivo. Sendo assim, torna-se objeto de estudo do Ministério Público do Trabalho e Emprego, dos sindicatos dos trabalhadores do segmento e dos pesquisadores. Então, o tema ganha destaque por sua função que é a de justamente assegurar aos trabalhadores um tempo para se recuperar de todo esforço realizado em suas atividades fisicamente exigentes por serem repetitivas e que provocam uma sobrecarga muscular estática muito elevada.

Para tanto, os locais onde são obrigatórias as implantações das pausas dentro da fábrica vão da recepção até a expedição. Segundo a NR 36, o não cumprimento dessa pausa pode provocar dores nos ombros, pescoço, dorso e membros superiores e inferiores. Estes são os principais alvos de problemas que comprometem a força e a mobilidade de muitos trabalhadores. As maiores campeãs dos distúrbios relacionados ao trabalho são as doenças de

¹⁶ A ergonomia estuda os diversos aspectos do comportamento humano, em particular os fatores presentes em uma situação real de trabalho ou convivência geral com o objetivo de intervir modificando, inovando e, se possível, melhorando essa situação através do desenvolvimento de projetos.

LER e DORT, que de acordo com a Revista Proteção em sua publicação em 2012, elas "algumas vezes são determinadas por fadiga muscular, devido à repetição do movimento e de como é feito o trabalho" (Revista Proteção, 2012).

Já aconteceu sim de pegar, tipo assim, três funcionários do setor e mandar, por exemplo, para o abate porque estava muito puxado. E os caras não estavam aguentando mais, e vai ficando doente essas coisas, pega o funcionário manda os da logística para o abate e do abate para a logística, e manda fazer um revezamento de dois dias, existe sim tem como fazer remanejamento. (Acervo da pesquisa. MS., 30 anos. 14 de março de 2014)

Fica evidente que essa é uma mão de obra “incentivada” que vem atender todas as perspectivas da empresa ou pelo menos a parte dela. Para tanto, as políticas internas levam os trabalhadores a exercerem tarefas cada vez mais intensas, para Adrian Sotelo:

Os processos de flexibilização do trabalho guiados pelos modelos de produção (neofordismo, toyotismo e neotaylorismo) implantados, por exemplo, na América latina, não se estabeleceram para superar essas relações negativas emprego-produto, mas para reforçá-la e projetá-la numa escala superior de exploração. (SOTELO, 2009, p.141)

O indício que a pesquisa nos apresenta é o da orientação para uma relação cada vez mais intensa nos postos de trabalhos, essas relações são compostas diariamente no interior da fábrica, e propiciam razão ao modelo e às relações de produção. Assim, cada trabalhador inserido na produção vivencia novas estratégias e novos meios de se adaptar às mudanças, o que torna possível corroborarem para o funcionamento da empresa e para o avanço da produção. Tais componentes facilitam a manutenção e a circulação de mão de obra na fábrica, possibilitando às empresas controlar salários e benefícios.

O que se vê neste cenário é uma grande exploração do ritmo do trabalho que, certamente, irá se configurar como na maioria dos casos analisados em algum tipo de doença.

Percebemos que a justificativa do adoecimento do trabalhador na linha não ganha suporte pelo atestado médico. Isso demonstra de maneira clara o comportamento do capitalismo que ao longo do século XX provocou mudanças na organização do trabalho, e ainda hoje, promove a expropriação dos trabalhadores, pois esses, por serem as partes mais sacrificadas, foram também descartados, no sentido literal e brutal da palavra. Esses são descartados ou pelo cansaço ou pelas doenças causadas pela linha de produção.

Quando o trabalhador se encontra em situação de adoecimento é demitido por razão da não justificativa de faltas referentes ao afastamento ou é realocado para funções diferentes ao retornar para o trabalho. O primeiro item foi por nós abordado no primeiro capítulo sob a celebração do dano moral, típica ação em detrimento da demissão por justa causa (entendido

pela empresa como faltas injustificadas), gerando uma sensação de impotência dos trabalhadores pela decisão da empresa.

Impotência justamente porque as falas indicam contrariedade com a demissão e a isso associamos a importância que cada trabalhador dá a si mesmo e a demonstra em forma de esforço na empresa, é exaurida quando ainda eram recém-contratados, e eram identificados principalmente como bons colaboradores. O desaparecimento do estímulo pessoal pode ocorrer quando, por exemplo, há a ausência do rendimento braçal, principalmente, quando existem altos índices de atestados devido a alguma lesão. Esse mesmo trabalhador será substituído por um recém-contratado, tais atos demonstram a capacidade do capital de se ajustar às dificuldades geradas pela linha de produção e principalmente ao descartar os que não produzem mais.

Quanto aos trabalhadores, esses por não conseguirem mais desempenhar as tarefas que outrora realizavam com tanta vivacidade, são retirados de seus postos. Observamos que são homens e mulheres na luta pelo alcance de seus objetivos que, num determinado momento, não suportaram os desgastes causados pelo excesso de trabalho.

O sentimento de utilidade que tais trabalhadores possuíam ao entrarem na fábrica corresponde à tentativa de troca pelos benefícios (seja eles expressado por meio das promessas de promoções, pelo aumento de salários e pela cobiça dos cargos de liderança), tal sentimento foi substituído pelas lesões que os impedem de realizar as tarefas simples do cotidiano. Isso gera nos trabalhadores lesionados um sentimento de “inutilidade” perante a sociedade. Embora soe fortemente a palavra “inutilidade”, as evidências apontam justamente tal sentimento. “Mas eu me sinto mal por não trabalhar, ter que ficar em casa, não vou aos vizinhos, nem pra passear nem pra tomar um chimarrão. Eu me sinto envergonhada por não tá trabalhando, eu me sinto assim, bem mal mesmo por não tá trabalhando”. (CARNE..., 2013, 52min)

Como é o caso apresentado na fala anterior, o prestígio gerado pelo ato de trabalhar é revestido pela importância do trabalho no contexto da família e da sociedade em geral. Não se trata apenas do trabalhador estar afastado, mas sim no que ele entende ser a sua vida comunitária e como esse trabalhador comprehende a sua condição de não trabalhador (por não exercer uma função remunerada). Este indicativo não pode ser mensurado, principalmente quando citamos aquelas pessoas que estão acostumadas ao trabalho para a aquisição de seu sustento. E que certamente, quando lhes são extraídas as suas capacidades de realizar as tarefas, elas perdem também parte de uma identidade forjada nos campos, nas fábricas e na luta pelo sustento. Afinal, a força para a labuta, o próprio suor, de certa maneira, é o que o

justifica como parte da sociedade. O trabalhador se frustra por ter aspirado a ascensão profissional e por ter projetado objetivos de acordo com as suas condições para realizar tarefas as quais estava acostumado, enquanto a empresa permanece a ditar, frequentemente, as suas formas de exploração.

Quando abordamos o remanejamento, dizíamos que ele não se aplica a todos que estão em condição de desgaste, cansados ou afastados, justamente por não ter um contingente que venha atender a demanda. Em muitos casos, trabalhadores que ficaram afastados ao retornar ao trabalho assumiram o mesmo setor ou setores mais exigentes, demonstrando que a linha desenvolve e aplica seus mecanismos como aprovou. Como visto, a mudança de um setor para outro é recorrente na fábrica, o que nos aponta inicialmente para uma conjuntura específica da fábrica, que é produzir trabalhadores conscientes do projeto de exploração.

Com a aceleração da produtividade tem se provocado uma resistência aos postos de trabalho em frigoríficos, aquele que já trabalhou não almeja voltar, e certamente, aquelas pessoas que buscam emprego, independentemente de qual modo tenham demonstrado tal procura, criaram alguma forma de resistência que, obviamente, se opõe ao ritmo de trabalho nestes ambientes.

Tal resistência ocorre, geralmente, por duas maneiras: alguns trabalhadores nem participam de um recrutamento, o que se dá pela influência de serviços terceirizados, em outros casos, os demais trabalhadores mesmo sob tal influência participam desses recrutamentos, trabalham apenas por uma semana, duas semanas, ou alguns meses e/ou até anos, mas logo desistem pelos problemas citados.

As notícias que circulam sobre a linha de produção tornam-na assustadora. Maria Rojane expressa bem tal sentimento de descontentamento, "sabe quando a gente olha assim e tem vontade de colocar fogo em tudo, já cheguei a esta parte, cheguei ao meu limite, não deu mais, e fico triste pelas pessoas que estão iniciando, o que vai ser" (LINHA..., 2011, 22min).

É a partir desse sentimento que as pessoas cujas experiências se assemelham compartilham entre si, de modo a criar uma relação com a empresa antes mesmo de serem contratadas. Por isso, as relações tecidas neste setor vão além dos muros das fábricas, devido a este fator, as colaborações e os conflitos se misturam, reportando às situações de descontentamentos, aos desprezos e as intolerâncias com as condições oferecidas nestes ambientes de trabalho. Ao que concerne à colaboração e aos conflitos, esses são entendidos pela "dinâmica, resistência, solidariedade e medo que atravessa as relações de trabalho dentro e fora dos locais de trabalho (SILVEIRA, 2012, p. 06)."

Portanto, mesmo com a implantação das pausas, tal forma de exploração persistirá ao menos no imaginário daqueles que por ela passaram. O documentário, por sua vez, sugeriu uma tentativa de inserir este mecanismo para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores nos postos de trabalho; muitos desses postos, tal como já observamos, continuaram a ser contrabalanceados pelas indústrias que também forjaram os seus mecanismos para continuar a exercer a sua exploração e, consequentemente, alcançar grandes lucros com as suas metas crescentes. As condições de exploração do trabalho nos frigoríficos do Brasil ficam evidentes a cada momento em que a pesquisa avança de modo mais perceptível.

Na busca pelo entendimento das controvérsias da produção quanto a realidade vivida pelos trabalhadores no setor mencionado, encontramos mecanismos que balizam as projeções feitas pela empresa dentro de uma proposta de exploração. Ao mesmo tempo, há também aqueles trabalhadores que encontram algumas formas de irem contra o sistema de produção, ao seguir o viés de alguns modelos de resistências ainda não estudados, abrindo novos horizontes para nós pesquisadores, ao analisarmos o tema da resistência.

Capítulo 4

**Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho como instituições de luta pelo
direito trabalhista**

4.1. Resistência que aponta para uma participação de instituições públicas na luta de classe

No primeiro capítulo tratamos, entre outros assuntos, de uma série de estratégias do Grupo Sadia na busca por ampliar sua produção em um contexto tipicamente competitivo. Foram novos mecanismos criados que tenderam viabilizar um projeto de expansão que deu certo no final da década de 1990 e primeira década de 2000, associado, é claro, a mecanismos internos que reorganizaram a produção, introduzindo novos processos de trabalho na vida de milhares trabalhadores remanescentes da antiga Granja Rezende.

Sidney Chalhoub e Fernando Teixeira da Silva ao analisar o sujeito no imaginário acadêmico desde a década de 1980, utilizando-se de processos envolvendo trabalhadores escravos e senhores, operários e patrões, percebem uma mudança no tratamento do sujeito enquanto parte do processo histórico. Uma virada de interpretação na qual a visão tradicional em que “a legislação social e trabalhista, a instituição da Justiça do Trabalho e o corporativo sindical eram coisas pensadas para impor determinada dominação de classe” (CHALHOUB; SILVA, 2009, p. 30).

Eles nos chamam atenção para o tratamento dessas fontes, uma vez que o sujeito era excluído do processo histórico. Com essa virada, a “classe operária começou a ser procurada em circunstâncias históricas precisas e considerada como sujeito político que articulava entendimentos de sua realidade e estratégias de luta no interior de um conjunto de constrangimentos diversos” (CHALHOUB; SILVA, 2009, p. 30). Desta maneira, diversos historiadores vêm “buscando novas maneiras de apreensão da realidade econômica do poder político e, portanto, o alargamento da visão sobre o vínculo entre exploração e a dominação” (FENELON, 1985, p. 15).

Segundo Yara Aun Koury, é preciso considerar no processo histórico “valores e sentimentos, tanto quanto interesses” dos sujeitos (KHOURY, 2004, p. 117). Sendo assim, buscamos identificar tais relações criadas entre trabalhadores, empresa e Justiça do Trabalho. Numa vertente em que somada à participação do Ministério Público do Trabalho, observa-se uma variedade de noções produzidas, e novas percepções que emergem das disputas travadas nos tribunais do trabalho e fora deles, ou seja, nas fábricas.

Entendemos que nos últimos anos algumas ações, sejam elas internas e externas à fábrica, têm promovido uma mudança importante na busca por direitos trabalhistas, e estas noções têm sido incorporadas em outros debates para além da fábrica. Assim, a figura do

Ministério Público do Trabalho nestas disputas vem dando novos sentidos aos conflitos do trabalho.

Maria do Rosário da Cunha Peixoto em seu texto *Cultura, Trabalho e Trabalhadores* ao fazer uma análise dos discursos dos trabalhadores da ThyssenKrupp, por meio das entrevistas localizadas no Museu da Pessoa, e em entrevistas feitas por alunos de iniciação científica, percebe nas narrativas “tensões permanentes entre os trabalhadores e destes com a empresa, podendo sair desse processo um novo “(re)fazer-se” da classe operária” (PEIXOTO, 2013, p. 27), neste sentido, o (re)fazer-se precisa ser localizado no processo, e este por sua vez, não é dado de forma simples numa entrevista ou num processo trabalhista, pois, em ambos é preciso identificar a intencionalidade dos que estão envolvidos.

Sendo assim, buscamos realizar uma leitura mais detalhada dos relatórios localizados no site do TRT, da 3^a Região, na cidade de Uberlândia, neles observamos indícios que apontavam para novas formas de luta de classe. Além das intenções, que cada processo expõe, é preciso perceber interesses das instituições envolvidas nessas disputas, seus mecanismos de embates e como estão sendo entendidas na atual conjuntura. Buscamos localizar nos processos trabalhista indícios da luta desses trabalhadores, como se organizaram e como mantém suas relações com colegas e a fábrica.

De acordo com Alexandre Marques Mendes, “a lei consiste em um complexo repertório de significados e de categorias, entendidos de forma diferente pelas pessoas, dependendo de suas experiências e conhecimentos jurídicos” (MENDES, 2009, p. 95). Os trabalhadores neste contexto vão atribuir uma leitura de suas experiências e de acordo com elas “a noção de justiça” (MENDES, 2009, p. 96) que vão inseri-los nessa disputa por meio da Justiça do Trabalho. “Uma noção fundada sobre as bases da solidariedade e do espírito de luta na busca da transformação social”, (PEIXOTO, 2013, p. 27) seja ela, por meio de Ação Civil Pública¹⁷, de Ações coletivas¹⁸ ou em Ações Individuais¹⁹.

¹⁷ A ação civil pública é um instrumento processual, de ordem constitucional, destinado à defesa de interesses difusos e coletivos. Mesmo estando referida no capítulo da Constituição Federal relativo ao Ministério Público (artigo 129, inciso III). A localização dessa norma não afasta o caráter constitucional da ação civil pública também para aquelas promovidas por entidades públicas e associações co-legitimadas. Essa ampliação se deve ao parágrafo 1º, do artigo 129, da Constituição Federal, pelo qual se estabelece a regra da sua não exclusividade do Ministério Público. A importância do assento constitucional dessa ação reside, em primeiro lugar, na garantia de sobrevivência e abrangência do instituto contra-ataques e limitações do legislador ordinário, como vem sendo tentado por meio de várias iniciativas legislativas (considere-se, a propósito, o infeliz exemplo a lei 9.494/97). A ação civil pública contemplada pelo constituinte é aquela cuja abrangência estava prevista no texto original da Lei 7.347/85, que a instituiu e era vigente à época da entrada em vigor da Constituição. Em segundo lugar, pela sua eficácia potenciada, também decorrente de seu status constitucional. Ela, como as demais ações previstas na Constituição Federal, não são mera repetição do direito geral de ação, mas alcançaram essa condição como um indicativo de que devem ser interpretadas e aplicadas de maneira a produzir resultados de máxima efetividade. A ação civil pública foi criada e pela Lei 7.347/85, sendo disciplinada por essa lei e pelos dispositivos processuais

O ato de entrar com uma ação contra o patrão coloca o trabalhador em outro estágio, ou seja, o de reconhecer-se enquanto indivíduo dotado de direitos. Mas, o ato de entrar na justiça pode ser apresentado como resistência? Resistência enquanto conceito é muito amplo para ser enquadrado aqui, de forma solta, e categorizar o fato de entrar na justiça como resistência pode indicar falhas no que nós entendemos como recusa de submissão à vontade imposta. Nesse sentido, não nos referimos à resistência ao trabalho em frigorífico propriamente dito, mas à falta do suporte para o trabalho diante dos índices de adoecimento, ou seja, garantias de boas condições de trabalho, por exemplo, no fornecimento de maquinários, mesas e plataformas adequadas que proporcionem melhor desenvolvimento das atividades, e melhores salários, convênios e horas extras, etc.

Podemos até pensar que a resistência “efetiva” parte de uma grande organização ou de greve ampliadas. Esta visão está quase sempre relacionada às atribuições sindicais e a uma discussão em torno de melhores condições de trabalho. Mas, é preciso pensar que nem sempre podemos caracterizar este movimento maciço como único padrão de resistência, formas cotidianas de resistências frente ao que podemos chamar de insatisfação acontecem frequentemente nas grandes e nas pequenas empresas.

Isso nos leva a pensar que este trabalhador se encontra em busca de garantias para a realização de seus deveres. Apontamos isso porque atualmente esta característica de resistência pode ser facilmente percebida, na qual trabalhadores buscam a justiça do trabalho na tentativa de serem demitidos. Isso pode ser apreendido como resistência à linha de produção, ao modelo de trabalho, outra forma de se opor à produção e que circula no interior da fábrica com maior facilidade é a aquisição de atestados médicos.

Quando o trabalhador comprehende que o real interesse da empresa é fazer com que ele contribua para o crescimento da fábrica, o mesmo percebe que o retorno também é pequeno em relação a sua contribuição, pois quando se trata de receber o que lhe cabe na participação

do Código de Defesa do Consumidor, que juntos compõem um sistema processual integrado (artigo 21 da primeira e 90 do segundo). Subsidiariamente, aplicam-se as disposições do Código de Processo Civil (artigo 19 da Lei 7.347/85). Sua propositura pode ser feita pelo Ministério Público, pela União, pelos Estados e Municípios.

¹⁸ É a ação que versa principalmente sobre direitos difusos e coletivos, em que o autor defende a tutela de toda uma comunidade. São legitimados para propor a ação coletiva, conforme leciona o artigo 82, do Código de Defesa do Consumidor: "o Ministério Público; a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal; as entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este código; as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este código, dispensada a autorização assemblear". Por falta de previsão legal sobre procedimento especial, seguem o rito ordinário do Código de Processo Civil. Disponível site <http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1061/Acao-coletiva>. Visualizado dia 06 de maio de 2015.

¹⁹ As ações individuais são entendidas por nós como processos movidos individualmente e ações internas a fábrica que indicam algum tipo de resistência a produção.

final, isso dependerá mais das metas exorbitantes e diariamente cobradas. Tal fato dá amostras do que cada empresa faz para que os funcionários se dediquem mais às funções as quais são designados.

De acordo com a pesquisa realizada, as ações que contribuem para efetivar outros modelos de resistências ocorrem de diversas situações. Eis um exemplo na narrativa que segue:

Porque é assim ele [gerente] promete que se você o ajudar, ele também te ajuda, certo? Você [...] faz hora extra, desmarca um compromisso apenas pra cumprir metas; vai trabalhar no domingo. É claro que recebemos por isso, mas feriado e domingo... não precisava trabalhar... o que receber por isso? Nada. Eu ia todo sábado e às vezes no domingo, emendava a semana; [...] chega uma hora que o corpo cansa, pede um pouco de repouso... e é nessa hora que você vai conhecer de fato as pessoas que estão a sua volta. Meu supervisor passou na sexta perguntando quem ia trabalhar no fim de semana, é claro eu disse que ia, mas sabe como é às vezes é difícil convencer o corpo. Foi aí que decidir não ir. Na segunda ele foi pagar sapo (cobrar a falta de compromisso)... cara eu fiquei tão furioso, tipo assim, todo aquele tempo eu deixando de fazer pra mim, pra fazer pra empresa e no dia que eu decido fazer pra mim, o cara vem me dar rala. (Acervo da pesquisa. N., 35 anos, 20 de maio de 2011)

Ao perceber as ações que somente se configuram em torno da produção e da exploração, os trabalhadores expressam (de modo consciente) as insatisfações. Tais sinais objetivam algum retorno da gerência e da supervisão para que essa insatisfação não altere a linha de produção.

As resistências não estão presentes apenas nos conflitos maciços (greves), mas também em ações individuais. Pois, mudanças ocorrem, frequentemente, seja na postura do trabalhador ou do supervisor, que agem de acordo com as suas atribuições. Nesses ínterins, a figura do “parceiro” se transforma e revela formas de exploração. As relações dão espaço aos conflitos internos, distanciando as noções de proximidade que antes configuravam aquele ambiente “fraterno”.

Assim, os trabalhadores não organizam as ações mencionadas em reuniões ou assembleias, são decisões que estão associadas ao cansaço de uma rotina estressante e aos sentimentos de indignação devido à exploração. A consciência, nesse caso, se revela pela experiência, pela sobrecarga de atividades, ou por promessas de promoção devido à redução de custos e ao aumento de produção.

Entretanto, as reações às explorações são de uma espécie distinta daquelas trazidas pelas greves ou por situações coletivas; e, às vezes, se materializam em atestados médicos ou formas mais silenciosas de manifestações. Neste sentido, a aquisição de atestado nos apresenta enquanto resistência, porém não requer nenhum tipo de organização, ela parte da

própria experiência do trabalhador em todas as instâncias do produzir e a solidariedade é o caminho para a ampliação dessa resistência, ou seja, é na fala do trabalhador ao indicar um bom horário para ir ao hospital, quais doenças são mais comuns, etc.

Segundo ele, basta relatar ao médico algum sintoma como, dor de cabeça, garganta infecionada, dor nas articulações e o fato de que se trabalha na Sadia, pois “os médicos sabem da realidade da empresa, excesso de trabalho repetitivo, uma rotina que é muito puxada e ambiente insalubre. Então o cara já até sabe é só falar que trabalha na Sadia o médico já conhece os tipos de doenças que a fábrica causa” (Acervo da pesquisa. R., 28 anos, março de 2014). Nesse sentido, os trabalhadores munidos desse tipo de informação, a repassam por meio do diálogo que eles mantêm na fábrica, sobre hospitais e doenças que facilitam a aquisição do atestado. Tais atitudes são entendidas por nós como práticas de solidariedade existentes nesses espaços.

Em 2009²⁰, um funcionário da Sadia, que trabalhava no terceiro turno da empresa, relatou aos companheiros ter ido ao hospital por estar muito cansado:

Disse ao médico que minhas costas estavam doendo muito, tinha feito um movimento pra lavar a máquina, pois temos que lava rápido, né? E por isso estava doendo, o médico pediu pra deitar e apertou minhas costas, eu dei uma encolhida e gemi. Ele disse que era a lombar, pediu pra aguardar. Quando me chamou de volta tive que tomar uma injeção, fui pra casa atordoado, mas o bom que peguei dois dias de atestado. (Acervo da pesquisa. N. idade não informada, 18 de setembro de 2009)

Essas ações se repetem com frequência entre os trabalhadores da Sadia e são compartilhadas no dia a dia. De acordo com o relato da esposa de um trabalhador da empresa quando perguntada: "Seu marido já chegou a tomar alguma atitude para não precisar ir trabalhar e não perder os benefícios como cesta básica?" A mesma responde: "Ele vai várias vezes por mês no hospital tomar injeção, não tava doente com nada, ia mesmo pra pegar atestado, e no decorrer do tempo ele levava cerca de dez atestados por mês" (Acervo desta pesquisa, EC., 29 anos, abril de 2014).

Segundo a entrevistada, a ação de seu esposo em ir ao hospital, por mentir e ainda ser medicado, mostrava uma situação positiva para ele, pois, poderia desfrutar de um momento para si, visto que já não suportava mais trabalhar na Sadia.

A insatisfação do trabalhador com a sua condição na fábrica é entendida na sua forma de organizar novas estratégias para se opor à produção. A resistência é uma medida cujos objetivos podem ser os mais diversos, pois, em alguns casos não existe nenhuma doença. Sendo assim, de acordo com o diagnóstico médico, estes trabalhadores são medicados sem

²⁰ Notas coletadas no período em que trabalhava na Sadia entre 2008 e 2009.

possuir os sintomas apresentados. Portanto, nos perguntamos o que este modelo de resistências nos tem a dizer sobre luta de classe?

Em suma, estamos atentos às dimensões das manifestações que revelam as resistências, as quais sinalizam a consciência e a expressão, de modo a oporem-se à rotina e à exploração do trabalho; ou mesmo, à quebra de expectativas (promoções, benefícios, progressão social e etc.)

Contudo, este tipo de resistência não é o único meio de se opor à produção e, tal resistência pode ser exteriorizada por meio de: absenteísmos, atrasos, roubos, sabotagens, indisciplinas e indiferenças. Compõem-se alternativas possíveis para se opor às mazelas do trabalho.

Para Adrian Sotello, a Reestruturação Produtiva ocorrida durante a década de 1980 não teve como premissa uma “reforma trabalhista e industrial, mas foi determinante para a ruína operária e do sindicalismo classista” (SOTELLO, 2009, p. 53). Dessa maneira, “tem-se a perda de poder dos sindicatos, das organizações e movimentos populares e o aumento da pobreza absoluta” (CHAUI, 2013, p. 124). Neste sentido, a precarização, a flexibilização e a exploração da força de trabalho obrigam a se redefinir os modelos de luta em relação ao capital.

4.2. Procedimento Sumaríssimo: estratégia contra crise da Justiça do Trabalho no fim do século XX

Os processos trabalhistas associados à rotina de trabalho em determinados setores da fábrica contribuem para entendermos as estratégias de lutas dos trabalhadores e assim determinadas formas de organização destes espaços. Como elemento fundamental, buscamos as organizações das relações de trabalho e os mecanismos internos e externos à fábrica, que potencializam a luta de classes. Neste caso, “estamos falando de uma compreensão da História Social do Trabalho que nos permita superar as simples denúncias da exploração de classe e consiga compreender como esta relação se traduz na vida em todos os seus momentos” (FENELON, 1985, p. 22).

Podemos atribuir inicialmente a essa conjuntura “uma nova estratégia empresarial que visava uma competitividade e alto investimento em tecnologias” (ANTUNES, 2009, p.187) aos ganhos de escala na redução dos custos de produção e de transação, na elevação da produtividade e, consequentemente, na competitividade nos mercados internos e externos. E, principalmente, temos também grande movimento para aquisição de indústrias que possuiam peso em marcas, mas sem capital para a concorrência do momento.

As mudanças propostas e implementadas no mundo do trabalho – que abalaram suas estruturas - foram idealizadas a partir de interesses puramente econômicos, ou seja, são mudanças propostas ou impostas com o objetivo de permitir ao capital uma maior acumulação com o menor custo possível (COURA, 2011, p. 242).

Temos aí um período decisivo para a indústria no Brasil, neste sentido, a Sadia também buscou estratégias para se adaptar ao momento. Nesse mesmo cenário devido ao aumento considerável de processos trabalhistas, a Justiça do Trabalho buscou se adequar a nova demanda produtiva, que refletia diretamente na vida de milhares de trabalhadores, uma alternativa que viabilizasse os processos, os tornando mais rápidos e dessa forma beneficiasse quem dependia dela. Problemas, que se pautavam no acúmulo de ações paradas sem julgamento, travando a própria justiça do trabalho naquilo a que foi designada. “Efervescendo o debate em torno da necessidade de mudanças na JT” (VARUSSA. 2012, p.12), no qual alguns otimistas, de acordo com VARUSSA (2012, p.12) iam além, “propondo a extinção da JT, do que se beneficiariam os trabalhadores com o fim de um órgão moroso, o qual só os fazia esperar” (VARUSSA. 2012, p.12). O *Procedimento Sumaríssimo*²¹ foi a grande aposta da JT para a virada do milênio em face, é claro, dos ataques sofridos no período.

²¹ As principais características do Procedimento sumaríssimo são encontradas nos: art. 852-A da CLT; inicial com pedido certo ou determinado, bem como com a indicação do valor correspondente – art. 852-B, I da CLT; proibição da citação por edital – art. 852-B, II da CLT; apreciação do pedido em até quinze dias contados da data

Ao analisar o *Procedimento sumaríssimo* surgiu a seguinte questão, quem determina se esse processo deve ser utilizado ou não. Refletimos que o trabalhador tenha apenas ideia do que quer solicitar, seja adicional noturno ou horas extras, etc. Sendo assim, esse procedimento é orientado a partir de seu enquadramento, ou seja, se este for rápido, com caráter alimentar (sobrevivência) e não pode ultrapassar os quarenta salários mínimos, essas são as principais características desse modelo de ação e etc., e sua aplicação depende da imediata situação do autor. Assim, torna-se algo fácil para o trabalhador, tendo como ideia a agilidade e nem sempre o valor real que a ação poderia render.

Este procedimento contribuiu para o aumento de processos, por se tratar de ações que deviam ser julgadas com maior rapidez, em média 45 dias. Se levarmos em consideração a transmissão desse procedimento em determinados lugares da fábrica, e o seu emprego na busca de alcançar recursos que até então não pertenciam aos trabalhadores, como é o caso dos minutos que antecedem a jornada de trabalho, por exemplo, percebemos então uma disparidade de ações destes trabalhadores, movimentando a própria justiça do trabalho a se organizar em novos mecanismos de controle desses tipos de ações. No período aqui abordado ocorreram 214 ações por meio do *Procedimento Sumaríssimo*, esse aumento é percebido entre meados de 2003 a 2005, ou seja, estes trabalhadores buscaram, nas brechas da lei, mecanismos que consolidassem direitos.

De acordo com Vicente José Malheiros da Fonseca, o processo judicial na Justiça do Trabalho, por princípio, deve ser informal, célere e gratuito, porque o salário tem natureza alimentar (FONSECA, 2000, p. 03). Neste sentido, é abordada uma condição de classe do trabalhador, portanto, a rapidez torna-se primordial para o seu sustento. Outro fator importante desse tipo de ação é seu caráter moderno.

Historicamente, a JT buscou se adequar às mudanças do capital no intuito de garantir aos trabalhadores possibilidade quanto seus direitos. A perda de credibilidade dessa instituição devido sua morosidade, no fim do século XX, a fez repensar seu papel social, por isso que o *Procedimento Sumaríssimo* foi encarado como a “modernização” da JT, cujo procedimento baseava-se na rapidez do processo.

do ajuizamento da ação – art. 852-B, III da CLT; audiência UNA; conciliação em qualquer fase da audiência, devendo o juiz ao abrir a sessão esclarecer as partes sobre as vantagens da conciliação – art. 852-E da CLT; máximo de duas testemunhas para cada parte – art. 852-H, § 2º da CLT; prova pericial somente quando a prova do fato a exigir, ou for legalmente imposta, incumbindo ao juiz fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear o perito – art. 852-H, § 4º da CLT; sentença proferida em audiência, sendo dispensado o relatório – art. 852-I da CLT; permanência do recurso ordinário com o relator no prazo máximo de dez dias, sem revisor e podendo o Ministério Público do Trabalho dar o parecer oral – art. 895, § 1º, II e III da CLT; dispensa do relatório, se a sentença for mantida pelos próprios fundamentos, bastando uma certidão – art. 895, § 1º, IV da CLT. www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/procedimento sumaríssimo.

O procedimento “é a ação de tocar para frente, de ir por diante e, é o caminho para realizar o objetivo pretendido” (SILVA, 1991, p. 455). Sumaríssimo é a “expressão usada para designar o processo em que tudo se faz com brevidade” (SILVA, 1991, p. 455). Neste sentido “a Justiça do Trabalho entra no Terceiro Milênio com nova cara, mais técnica, célere e barata, com o que sai ganhando o jurisdicionado” (MARTINS FILHO, 2002, p. 258), segundo seus pensadores: “O número de processos na Justiça do Trabalho tem crescido a cada ano que passa, estando o nosso Judiciário abarrotado de demandas sem solução, daí a necessidade de se criarem mecanismos que fizessem valer o princípio da celeridade e da economia processual”. (GRAVATÁ, 2006, p. 02)

O *Procedimento Sumaríssimo* foi criado no intuito de modernizar os processos trabalhistas que abarrotavam os gabinetes dos magistrados do trabalho. Gravatá (2006, p. 03) completa dizendo que a “Lei criou o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, em outra tentativa de desafogar os tribunais trabalhistas das milhares de ações que por ali tramitam”. Apesar de ser possível apontar esse mecanismo em resposta à crise da JT na década de 1990, aqui é abordado não na tentativa de explicar sua totalidade o seu funcionamento, seja pela lei ou na prática, o objetivo é perceber sua intencionalidade diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir das leituras sobre o contexto em questão. Fica a cargo deste, analisar as preocupações, as disputas nas quais encontram trabalhadores, empresa e a justiça do trabalho, no novo milênio.

O novo século torna-se determinante para se pensar uma proposta que busque viabilizar, e ao mesmo tempo torne algumas ações mais rápidas e dinâmicas. Este objetivo ganha seu destaque, pois, a partir do passado histórico da Justiça do Trabalho, podemos compreender a realidade presente na qual se insere o que nos permite melhor perceber quais os rumos que lhe estão destinados para o futuro próximo. (MARTINS FILHO, 2002, p. 259)

O contexto em questão é que determina a criação deste procedimento. E este é revelado por um aumento significativo de ações movidas por trabalhadores, devemos então pensar os porquês deste procedimento à luz das demandas trabalhistas, e a partir deste ponto entender a necessidade de se utilizar um mecanismo com característica célere (rápido) para solucionar os conflitos existentes entre empregado e empregador.

Este procedimento analisado juntamente com a participação do MPT nas ações dos últimos anos é caracterizado por seu viés “de esquerda” (SILVEIRA: 2010. 13), quando pensado a favor do trabalhador, que se traduz no chamado “princípio protetor” (SILVEIRA:

2010. 13)²², ou seja, pretende-se na sua essência tornar mais brando o processo judicial e assim colaborar com a efetivação e ampliação do direito trabalhista diante dos avanços que o capitalismo comunga na atualidade. Ademais, “ele cumpre, nos distintos meios comunitários, papel de pacificador social” (FARIAS, 2013, p. 02). É neste contexto, que percebemos então uma preocupação em relação ao andamento dos processos juntamente com o avanço do capitalismo no Brasil. E fica evidente o posicionamento da justiça do trabalho em relação a esta disputa:

O Direito do Trabalho tem sido alvo de questionamentos e propostas de mudança por se constituir uma barreira à liberdade ilimitada pretendida por um capital apátrido e de natureza especulativa e por incidir sobre uma relação jurídica fundamental para o sistema capitalista de produção (COURA, 2011:241).

Para tanto, estas lutas são disputadas de diferentes formas, a Justiça do trabalho se aloca em “defesa” dos direitos trabalhistas ou na tentativa do “equilíbrio”. Mas pensar em direito do trabalho nesta dimensão também é pensar nos meios que o leva a se tornar “direito”. Neste sentido, as ações que servem de base para torná-lo artifício de luta pelo viés de uma ação, devem ser pensadas na sua essência, ou seja, o processo histórico não pode ser deixado de lado quando tratado da composição de tal artifício. Sendo assim, uma lei se torna lei a partir de quais princípios? As contribuições para a criação de uma lei vêm de onde e para onde seguem? Uma vez que é imprescindível as mudanças na organização do trabalho nos dias atuais.

Primeiramente, precisamos pensar que há sempre uma relação de pressão partindo de algum lugar. E que a lógica deste procedimento está ancorada principalmente no princípio da celeridade que de acordo com a legislação segue alguns requisitos tais como: não pode ultrapassar os quarenta salários mínimos; deve ser julgado em quinze dias contados da interposição da ação de acordo com – art. 852-B, III da CLT.

Se por um lado, a justiça do trabalho avança com este procedimento, em contraposição, sabemos que o capitalismo continua avançando, e prova disso é que estes processos são resultados desta relação. Através de sua potencialidade alcança com maior força seus objetivos e a isso é atribuída a sua capacidade de transformação, o que permite sua

²² As aspas nos dois conceitos acima o próprio autor utiliza deixando uma série de dúvidas sobre os mesmos. Pois, quando apresenta o conceito denota sua importância no cenário da luta de classe, ou seja, coloca a justiça do trabalho num pedestal por sua prática de protetor social dos direitos trabalhistas. Mas, de certa maneira precisamos pensar nestas práticas, neste sentido prefiro atribuir uma crítica a elas que seguirá no texto sobre a importância que se dá a justiça do trabalho e ao mesmo tempo excluem os demais agentes sociais das disputas.

subsistência até mesmo em tempos críticos. Também é possível associar a outro fator importante sua constante tentativa de rebaixamento dos direitos trabalhistas. Na qual,

Desarticulam-se as formas consolidadas de negociação salarial e se desfazem os referenciais que permitiam à classe trabalhadora perceber-se como classe e lutar como classe social, enfraquecendo-se ao se dispersar nas pequenas unidades terceirizadas, de prestação de serviços, no trabalho precarizado e na informalidade, que se espalharam pelo planeta (CHAUI, 2013, p. 124).

Sendo assim, é possível perceber um cenário no qual se trava batalha entre o capitalismo e direito do trabalho, na perspectiva de alcançar o trabalhador. Mas o que nos traz a esta reflexão não é o fato dessa disputa entre estas duas instituições na qual uma permanece atuando no campo da expropriação do trabalhador em suas dimensões mais amplas, como por exemplo os direitos adquiridos, e a outra na aplicabilidade de ações que possam frear essa expropriação, e sim como a segunda busca na relação capital e trabalho possibilidades dessa atuação?

Nessa vertente, não nos abstemos da importância da justiça do trabalho que busca assegurar “melhores” condições de vida para o trabalho, mas ressalvamos que as medidas são pensadas a partir de algo, e neste sentido, são os trabalhadores que fornecem suporte para tal empreitada.

Se pensarmos o direito sem a movimentação principalmente na operacionalização dos pares seja industrial e comercial sem incluir a participação do trabalhador, simplesmente, iremos excluir os sujeitos que de alguma forma permanecem lutando contra a devassidão do capitalismo em relação aos direitos trabalhistas. E estaremos retirando da justiça do trabalho que é “constituir uma barreira à liberdade ilimitada pretendida por um capital” (COURA, 2011, p. 241), ou seja, uma condição de pacificador social. Trazemos aqui uma abordagem que versa em debater sobre um dos agentes dessa disputa os trabalhadores, que através de ações internas e externas a fábrica proporciona sentidos e mecanismos de se pensar o direito e a organização do trabalho.

De certo modo, propomos a partir deste procedimento tentar compreender como se tem configurado as relações de lutas nestes locais de disputas, ao mesmo tempo em que percebemos estas mesmas lutas nos espaços das fábricas de diferentes maneiras. Estas, que podem ter sido organizadas ou não, formam uma prática que se expressa no existir, no dia a dia de uma classe. A luta de classe vai além da relação capital e trabalho, ela recebe outros mecanismos que contribuem para a ampliação do debate.

Inicialmente, faz-se necessário compreendermos que o *Procedimento Sumaríssimo* faz reflexões que atentavam para uma melhor condição de vida do trabalhador, ou seja, não é

pensado para uma boa qualidade de trabalho nos espaços da fábrica, por exemplo, e sim um retorno rápido de recurso, pautado principalmente por ser indutivo ao caráter alimentar (FONSECA, 2000, p. 10). O processo judicial na Justiça do Trabalho, por princípio, deve ser informal, célere e gratuito, porque o salário tem natureza alimentar. Este primeiro informe, por si só, já nos dá uma dimensão do que está sendo pensado neste período.

Apontar a rapidez do processo trabalhista pautado numa necessidade de sobrevivência nos direciona para algumas interpretações. Mas a que torna mais expressiva aqui é o fato de que se o trabalhador é demitido e não teve acesso a sua seguridade (seguro desemprego, FGTS), isso pode colocá-lo em situação de miséria. Esta informação já nos direciona para pensar determinado tipo de trabalhador e que tipo de ação esse trabalhador está movendo.

O segundo ponto nos direciona justamente para o requisito alimentação, que de fato coloca aquele trabalhador que foi demitido por “justa causa” em condição de miséria. E se o fator alimentar foi determinante para a criação do *Procedimento Sumaríssimo*, é claro, associado ao aumento de ações paradas nos gabinetes dos juízes do trabalho, fica a questão que consideramos central para este trabalho. Quais mudanças ocorreram nesta empresa para que tivéssemos tantas demissões por justa causa?

Para tentarmos responder tal questionamento, torna-se necessário considerar que a justa causa também é definida como punição àquele trabalhador que não se enquadra ou deixou de se enquadrar no perfil da empresa. A justa causa é a punição máxima para o trabalhador quando esse subverte as normas internas da empresa. Neste sentido, o “poder disciplinar permite que o empregador aplique ao empregado penalidades pedagógicas de advertência e suspensão” (processo nº 00190-2003-043-03-00-8), isso garante à empresa aplicar seu controle sobre os trabalhadores quando esses passam a faltar sem justificativa²³.

Levando em consideração a justa causa como penalidade ao trabalhador por faltas não justificadas, em que o mesmo tenha recebido uma série de punições como advertências e suspensões, há um indício que nos faz retomar à prática de negociação direta entre trabalhador e supervisores. Essa prática funciona da seguinte maneira, o trabalhador falta e negocia o pagamento em outro dia, mas como visto, ele perde seu direito de receber por horas extras, porque os dias que lhe restam para quitar sua dívida são nos finais de semanas e nos feriados, em que as mesmas atingiriam 100% do valor. Com o tempo aquela negociação forjada na tolerância passa a não ser mais vista assim e tanto a forma, como o trabalhador, quanto seu

²³ A justificativa é entendida pela apresentação de atestados, que comprovem o não comparecimento do trabalhador ao posto de trabalho.

chefe, irão mudar nesse circuito fazendo florescer novas ações que penderão mais para o conflito do que para a cooperação que existia ali.

Precisamos pensar que uma advertência não carrega em si apenas a punição, mas também a exposição de poder. Tornando aquele espaço mais dinâmico, pois outras formas de entender o outro surgiram. A justa causa se apresenta como fim do conflito entre as partes, mas o que na verdade acontece é a exposição de outros problemas que se apresentam na mesma esfera do conflito. Pois, o trabalhador ao buscar neste procedimento a possibilidade de reaver algo não traz consigo apenas a justa causa, ele apresenta outras tensões como danos morais e materiais, por exemplo. E se esse algum dia sofreu algum acidente certamente se valerá desse momento, o *Procedimento Sumaríssimo* num quadro no qual consta a situação alimentar e célere vem assegurar uma possibilidade ao trabalhador de reaver seus direitos como acertos.

Observamos que a ação da justiça do trabalho é pensar mecanismos que possam garantir rapidez nos julgamentos dos processos, que estão cada vez mais crescentes na atualidade, são trabalhadores que recorrem à justiça do trabalho, na tentativa de reparação. O que percebemos, através dos processos, é que o direito é mais amplo e os trabalhadores estão de uma maneira mais consciente se apoiando para assim continuar lutando.

Quando analisamos o *Procedimento Sumaríssimo* isoladamente podemos compreendê-lo como algo pensado de fora para dentro, ou seja, da justiça do trabalho para o trabalhador. No entanto, precisamos entender o movimento inverso, a luta não inicia dentro da justiça do trabalho, mas sim na lida cotidiana. Quando pensamos tal procedimento no seu amplo sentido e não observamos uma pressão emergindo de baixo para cima, excluímos estes agentes sociais, ou seja, os trabalhadores. Neste sentido é preciso pensar a empresa se movimentando no final do século XX como apresentado no primeiro capítulo, juntamente com os trabalhadores e JT. Dessa maneira, torna-se possível localizar relações que facilitam nosso olhar para as questões do trabalho, em que o *Procedimento Sumaríssimo* ampliou a noção de direitos dos trabalhadores. Esta afirmação poderia até explicar muito, mas de que maneira se constituiu essa noção e como estes trabalhadores têm buscado esta alternativa neste campo de disputa?

Sendo assim, a grande preocupação da justiça do trabalho por meio do *Procedimento Sumaríssimo* passa primeiro em garantir uma ação rápida, mas outras ações estão sendo colocadas o tempo todo por esses trabalhadores que recorrem à justiça por se sentirem lesados pelas empresas. Isso nos aponta para necessidade de revisitarmos sempre o debate sobre as condições de trabalho nesses espaços de produção. É neste sentido que a pesquisa avança,

buscando entender o que estes trabalhadores estão nos dizendo enquanto direito e se esta luta contribuiu para aquisição de algum. Haja vista que buscamos perceber o movimento do capitalismo, da justiça do trabalho e dos trabalhadores, na tentativa de associar as disputas que têm sido travadas para compreendermos os desafios que o trabalho/trabalhadores têm enfrentado na atualidade.

4.3. Ação Civil Pública e Trabalhadores: novo mecanismo da luta de classe via Ministério Público do Trabalho

Nos últimos anos, o que se tem percebido é um aumento significativo de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho contra a BRF- dona de diversas marcas, mas com suas duas principais produtoras Sadia e Perdigão.

Ao consultarmos na internet o termo SADIA percebemos alguns descumprimentos da legislação trabalhista, expondo seus trabalhadores em condições impróprias, a julgar a condição de trabalho na qual indicamos estratégias já na estrutura da fábrica.

Inicialmente, poderíamos imaginar uma participação de instituições como sindicatos da categoria (em Uberlândia, o STIAU), mas o que percebemos são estas ações que partem de uma leitura de outro órgão, o Ministério Público do Trabalho, numa atuação que se faz como mediador e que garante para si a tutela dos trabalhadores. O objetivo dessa ação é modificar a organização do trabalho e garantir aos trabalhadores uma melhor qualidade de trabalho nos espaços de produção, desta maneira, torna-se muito importante pensarmos a atual conjuntura do trabalho.

Um exemplo de uma ação que determinou a alteração das condições de trabalho nos frigoríficos é a aprovação da Norma Regulamentadora 36 de 2013. Ela obriga as indústrias de processamento de carnes e derivados a adequarem suas instalações de forma que venham impactar minimamente a vida de seus trabalhadores que estão inseridos neste contexto produtivo. As mudanças foram baseadas principalmente sobre a questão ergonômica, maior causadora de afastamentos no segmento estudado. São máquinas e equipamentos que não se adequam à realidade dos trabalhadores. Em contrapartida, temos a empresa tentando adequar os trabalhadores às mesas e às esteiras antigas, dessa forma tem-se elevado os problemas de saúde e consequentemente afastamentos por períodos que devem acionar o INSS como recurso durante tratamento.

Os movimentos que ocorrem no universo do trabalho requerem uma atenção para suas relações dentro e fora da fábrica. E isso se torna possível de acordo com FENELON (1985, p. 25), quando temos a “disposição de examinar as lutas reais dos trabalhadores, seu conteúdo, sua direção, isto é, as lutas dos trabalhadores”.

Nesse caso, a ACP movida pelo MPT contra a Sadia, na cidade de Uberlândia, surge na perspectiva de entendermos o porquê de encontrarmos apenas dois processos dessa natureza envolvendo esses proponentes, se contamos com um total de 804 processos entre os anos 2000 a 2005. Neste sentido, poderíamos afirmar que a ACP é um novo mecanismo de luta criado justamente para inibir o ritmo assustador da exploração do trabalho?

Partindo dessa premissa, encontramos no site do MPT Procuradoria Geral textos publicados pelo próprio órgão, apresentando algumas dessas condenações a fim de indicar sua participação nessa disputa envolvendo trabalhadores e empresa: Publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região, em 2013, com o título “Sadia é condenada a pagar 300 mil reais por manter trabalhadores em condições degradantes”, o texto diz:

O MPT constatou que os trabalhadores foram trazidos dos estados de Minas Gerais e Bahia e contratados sem carteira assinada por produtores rurais que forneciam frango à empresa. Nos alojamentos onde eles viviam, não havia água potável, ventilação, roupas de cama e instalação sanitária. Os alimentos eram preparados no mesmo quarto onde dormiam os vários trabalhadores, e as instalações elétricas eram precárias e perigosas. Além disso, os empregados não utilizavam equipamento de proteção individual, não recebiam treinamento, carregavam peso excessivo e eram transportados em caminhões inadequados. (Revista JusBrasil, 2012)

Segundo o texto, o MPT investigou e apurou que de fato havia maus tratos, e, portanto a juíza do trabalho, Audrey Choucair Vaz, da 16^a Vara do Trabalho de Brasília, deu ganho de causa à ação do MPT. Em outro processo, a “BRF, dona da Sadia e Perdigão, é condenada em sentença inédita e terá que adequar ritmo de trabalho”, esta publicação é de 2 de outubro de 2014 e o objetivo foi demonstrar em juízo que a quantidade de movimentos realizados por trabalhadores de determinados setores chegava a 74 por minuto. De acordo com a publicação, estes dados foram comprovados pelos autos de infração, relatórios de fiscalização, relatório de análise de queixas realizadas pelos empregados, além de constar expressamente do relatório pericial elaborado pelo perito do Juízo (MPT-PR, 2015).

Em 03 de fevereiro de 2015, foi publicada a notícia no site *Consultor Jurídico* com o título “Sadia é condenada em R\$ 1 milhão por desrespeitar jornada de trabalho” (Revista Consultor Jurídico, 2015). Neste caso, a empresa respondeu por danos morais coletivos, em tal ação, o MPT questionou irregularidades na jornada de trabalho dos três mil trabalhadores da unidade de Brasília.

O texto publicado no site Repórter Brasil, em 10 de março de 2014, com título “BRF de Uberlândia condenada em mais de R\$ 30 milhões” (Reporte Brasil, 2014) vem destacar mais uma vez a participação do MPT em uma ACP, na qual O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condenou a empresa a pagar o tempo de troca de uniforme a todos os trabalhadores e ex-trabalhadores das unidades de suínos, aves e industrializados, em Uberlândia. O contingente dessa unidade chegava a 8 mil trabalhadores distribuídos nestes espaços de produção.

Na tentativa de entender as nuances destas disputas, voltamos nosso olhar para as questões postas nestes embates. Em processo distribuído em 07 de novembro de 2005, o MPT por meio de ACP recorre à Justiça do Trabalho para que condenasse a Sadia, em Uberlândia, a não exigir de seus trabalhadores jornada extraordinária superior a 2 horas diárias, ou seja, que as horas trabalhadas não ultrapassassem 11 horas diárias. E nesse processo, foi possível identificar alguns elementos que consideramos importantes, principalmente ao que se refere à participação do MPT em ações desse tipo. No acordo publicado em 08 de agosto de 2006, o juiz responsável deu grande destaque para atuação dessa instituição.

Destacamos a leitura que é feita dessa instituição pelos magistrados, esse posicionamento nos aponta para a situação específica do trabalho. Segundo o magistrado, a conjuntura, na qual o trabalho está inserido, dialoga com características de uma produção, consumo, trabalho e lesão em massa. Em suas palavras, entende-se que, também é preciso pensar numa alternativa que atenda os interesses da massa. Pensando neste mecanismo, temos algo que indique o novo modelo de “luta de classe”.

O Ministério Públco obteve inquestionável e ampla legitimidade para ajuizar ação civil-trabalhista pública com o art. 129, III, da Constituição Federal, com o Código de Defesa do Consumidor e com a Lei Complementar n. 75/93, embora não necessitasse de tantos dispositivos expressos. (processo nº 01287-2005-104-03-00-5, 2005).

O Juiz entende este posicionamento do MPT como importante, pois, é percebido como a instituição responsável por tutelar os “direitos metaindividuais, também denominados de coletivos em sentido amplo, transindividuais, supra-individuais, globais” (processo nº 01287-2005-104-03-00-5) dos trabalhadores, a sua fala apresenta um mecanismo com maior eficiência para problemas antigos.

Júnia Castelar Savaget em palestra realizada na Escola Judicial do TRT da 3^a Região, em 12 de maio de 2000, destaca que a Lei 7.347/85 “conferiu ao Ministério Públco a titularidade para a propositura da ação civil pública, em defesa dos direitos difusos e coletivos” (SAVAGET, 2000, p. 02). Neste sentido, “devem ser criados, então, novos pensamentos, justo e equânime, para a tutela das relações trabalhistas” (ALVES, 2005, p. 135), que estabeleçam características como, promover um caráter inibitório às empresas com certa projeção de prevenir o aumento desenfreado de lesões nestes espaços de produção.

No qual estão inseridos diretamente os membros de determinado grupo, categoria ou mesmo classe interligados entre si por um vínculo jurídico base, que podem muito bem ter seus interesses resguardados por um processo de tutela coletiva, sem nenhum prejuízo econômico para a empresa, que vai ajustar a sua conduta a determinado ideal de conduta de seus empregados. Na perspectiva puramente

jurídica, também não se vislumbra neste tipo de processo nenhum arranhão ao devido processo legal, ao contraditório, à ampla defesa, avultando, sim, em contrapartida benefícios para toda a sociedade. (processo nº 01287-2005-104-03-00-5)

Tomando por base estas informações, fornecidas no processo investigado, a ACP ganha destaque nesta luta juntamente com quem a aplica e, numa leitura mais apurada, podemos perceber que se torna regulamento para algumas empresas e que de certa maneira, amplia a noção de direito dos trabalhadores nas empresas.

A ação interposta visa adequar o comportamento da Ré ao ordenamento jurídico, cuja efetividade é de interesse público, ou seja, de toda sociedade, porque, no Estado Democrático de Direito, a lei representa o interesse público, sendo certo, ainda, que as normas pretensamente infringidas pela Ré acarretam consequências para toda sociedade, não apenas para os trabalhadores envolvidos, bastando lembrar que foram instituídas em benefício dos trabalhadores, visando, precípua mente, a proteção à saúde, cujo Estado tem o dever de zelar. (processo nº 01287-2005-104-03-00-5)

Esta ação demonstra o salto que é dado para a ampliação do Direito Trabalhista, em relação à estrutura judicial do trabalho, desta maneira, fica claro que o papel do MPT em intervir nas disputas sociais do trabalho aponta para questões que ainda precisam ser mais aprofundadas e colocadas em debates de maneira a deixar mais evidentes as preocupações do Estado. Principalmente em relação aos números assustadores de sujeitos que adoecem nestes postos de trabalho e consequentemente requerem dos cofres públicos por não conseguirem desempenhar atividades remuneradas.

O MPT pode exercer suas atribuições de órgão interveniente de duas maneiras: a primeira na condição de fiscal da lei e a segunda como órgão agente. Na sua primeira condição, ao verificar irregularidade da empresa, o MPT obriga a mesma a assinar um termo de compromisso ou termo de ajuste da conduta. Sendo assim, a empresa busca se adequar às recomendações feitas. Caso não sejam atendidas as modificações, o MPT intervém como órgão agente, levando para outro nível a disputa, neste caso judicial.

Mas, ao pensarmos o MPT se colocando como mediador dessa luta, e numa visão apenas do acordo, não conseguimos identificar os trabalhadores da empresa na participação destas ações como acima.

O MPT ao garantir a “tutela” dos trabalhadores simplesmente promove o desaparecimento desses (trabalhadores) do processo, de maneira que a única impressão que fica é a “de sujeitos incapazes de pensamentos e ações próprios”, (processo nº 01287-2005-104-03-00-5) mesmo que para nós pesquisadores, estejam em constante luta por melhores condições de vida e de trabalho. Este se torna o problema mais importante para se pensar o trabalho, onde estão os trabalhadores da Sadia enquanto o MPT se coloca na luta? A

impressão que nos dá ao analisarmos estas ações coletivas é que estes são realmente desprovidos de uma leitura de sua própria realidade e não conseguem se colocar nestas disputas, em contrapartida, o MPT é dotado de toda esta capacidade, tomando a dianteira da luta de classe.

Ao analisarmos as ações coletivas numa perspectiva vertical, assim como se configura a acima, em que MPT toma para si a responsabilidade de intervir na dinâmica do trabalho, por mais importante que se apresente, e de fato é (pois, tem redefinido os mecanismos de exploração), o nosso objetivo é perceber as relações de trabalho no sentido mais amplo, e isso inclui os trabalhadores.

A princípio a atuação do MPT pareceu-nos totalmente autônoma ou alheia aos trabalhadores. Então, à primeira vista, é possível identificar esse órgão como único autor disposto a lutar pelos direitos trabalhistas. Nesta direção, o único caminho aponta para uma inatividade dos trabalhadores diante dos interesses sociais. Mas não podíamos nos estagnarmos e contentarmos com este posicionamento de que os trabalhadores precisam de tutela constantemente; e voltarmos a modelos de interpretações que de acordo com Sidney Chalhoub e Fernando Teixeira apresenta no texto “Sujeitos no Imaginário Acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos de 1980”, no qual o modelo de interpretação tradicional apresentava os sujeitos como incapazes de articular um “entendimento correto das circunstâncias históricas do momento por falta de consciência adequada de classe, logo permanecia impotente para transformar social e politicamente o país” (CHALHOUB, 2009, p. 28).

Entretanto, a agência dos sujeitos precisa ser problematizada, a nossa intenção não é fazer falsamente compreender o trabalhador como um ser consciente de sua ação e que a mesma vá garantir uma ação mais ampliada, mas nós pautamos por entender que essas relações têm promovido transformações no social.

A Justiça do Trabalho não poderia funcionar sempre a serviço dos empresários ou apenas para reforçar ideais de consenso. Ela representava uma possibilidade de viabilizar, no campo simbólico da representação do poder, a imagem protetora do Estado, e para isso não podia ser rotineiramente arbitrária, negligenciar provas testemunhais convincentes favoráveis aos trabalhadores, desrespeitar as formas legais instituídas. (CHALHOUB, 2009, p. 36)

Nesta perspectiva, Yara Aun Khoury nos ajuda a pensar o nosso lugar enquanto historiadores, pois, assim “trabalhamos com momentos, processos e lugares da experiência social, procurando compreendê-los em sua singularidade, explorando-os de maneira relacionada na dinâmica social mais ampla” (KHOURY, 2004, p. 116). Tornando necessário

perceber o papel do MPT como mediador desses conflitos, mas também é preciso perceber os “trabalhadores se movimentando neste processo de disputa entre forças sociais” (KHOURY, 2004, p. 117).

Sendo assim, é preciso perceber as contradições do mundo do trabalho por outros caminhos que podem nos direcionar para determinadas formas de organização, nesses circuitos em que se configuram os espaços de disputas como elemento fundamental para entendermos as organizações das relações de trabalho e os mecanismos internos e externos a fábrica, que potencializam a luta de classes ou ao menos impulsionam, portanto, a justiça do trabalho e o MPT ganham o seu destaque nesta pesquisa.

Pois a ação de intervir nas relações de trabalho entre empregados e empregadores “por meio da lei, tais como tutela, mediador, guardião, defensor, fiscal da lei e árbitro” tem seu mecanismo imputado na construção e fortalecimento de seus laços com os trabalhadores.

Se considerarmos o propósito do MPT em se colocar como intermediário da luta de classe, mesmo identificando o posicionamento das empresas após derrota na Justiça do Trabalho, adequando os seus meios de exploração, observaremos uma prática que coloca os sujeitos em condições de simples “coitados” que precisam o tempo todo de tutela, de modo a transferir esta condição para órgãos públicos na tentativa de frear o aumento de doenças laborais, psicológicas, processos trabalhistas e principalmente os afastamentos de trabalhadores por não conseguir mais desempenhar atividades remuneradas.

Sujeitos que encontraram na Justiça do Trabalho possibilidades de reaver direitos que foram negados outrora. E independente do desfecho de suas ações, sendo considerada causa ganha ou não, veio de alguma forma contribuir para uma ação maior, e que de alguma forma consciente ou não participou de uma mudança nas formas de exploração da Sadia.

A ACP movida contra a BRF cujo acordo publicado em 22 de janeiro de 2014 determinava o pagamento de R\$ 30 milhões aos trabalhadores da unidade de Uberlândia, referente aos minutos residuais ao banho e à troca de uniformes. O juiz levou em consideração que os acordos firmados entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação de Uberlândia – STIAU, não atendiam aos interesses dos trabalhadores. Nestes termos “fica ajustado o tempo de 20 minutos diários a título de troca de uniforme e deslocamento entre a portaria e o vestiário para o setor de frigorífico de suínos e industrializados” (processo nº 00252-2012-104-03-00-8) como horas extras.

É neste sentido que buscamos entender o que estes trabalhadores estão nos dizendo enquanto direito e se esta luta contribuiu para aquisição de algum. Até então, foi possível

perceber algumas relações que apontam para uma movimentação desses sujeitos e como suas ações ganharam esse desfecho, a partir de uma leitura e aplicação mais ampla do MPT.

4.4. Onde se encontram os trabalhadores enquanto as instituições lutam por eles?

Os conflitos sociais trabalhistas fizeram emergir novos espaços de disputas e de interesses assim como apresentado, mas tomam forma pelo mesmo fundamento, que é justamente, a mediação das contradições do mundo do trabalho. Em que, instituições vêm se colocando no contexto da luta de classe, contribuindo para a ampliação da noção de direito. A tutela ganha seu destaque por ser entendida como mecanismo criado para legitimação de determinadas instituições e consequentemente sua intervenção nas disputas trabalhistas, levando para outro plano a luta de classe. Neste sentido, o embate sai do chão da fábrica e ganha novos locais como tribunais do trabalho.

Surge então as perguntas associadas à dimensão da pesquisa que é entender os movimentos que ocorrem nos espaços de disputas do trabalho e como ações coletivas e individuais corroboram para a ampliação e diminuição dos direitos adquiridos. Neste sentido, o que esses novos procedimentos colaboram para pensar a luta de classes? E como a justiça do trabalho entende e se coloca nesta luta? E os trabalhadores onde estão nesta luta?

Para tanto, observamos as estratégias tanto do MPT quanto da JT. Na lógica apresentada, os trabalhadores não aparecem no processo, nesse caso, precisamos olhar para outro horizonte na tentativa de localizá-los. Mesmo que não possamos apontá-las na dimensão clássica da consciência de classe, pela interpretação de ações individuais que de certa maneira dialoga mais com os ideais do neoliberalismo (ANTUNES, 2009, p. 63), ainda sim, compreendemos que ações individuais mesmo que não possuam nenhuma organização por parte dos trabalhadores, possam nos fornecer caminhos para interpretar outras estratégias na busca por direito.

Assim, identificamos evidências que nos direcionam para movimentos que corroboram para novas interpretações. Isso se tornou possível não porque buscamos encaixar as disputas que serão apresentadas no conceito de luta de classe, mas porque foi possível identificar relações e experiências que apontam justamente para tal dimensão. Pois, a luta de classe não é algo fechado em si mesmo. Da mesma maneira que as relações de trabalho estão em constantes transformações a luta de classe também tem sido vivida em novas estratégias. Ao apreendermos esta noção buscamos então nas ações individuais indícios dessa luta.

Dez meses após distribuição do processo (00167-2003-043-00-3/2003), o primeiro Relatório publicado inicia-se da seguinte maneira:

Obrigando o empregado a se higienizar, tanto antes, quanto depois da jornada diária contratual, pois o asseio para a lida diária se faz observável, tem-se como tempo à disposição do empregador e, em havendo excesso da carga diária a que se submete

como tal, como extraordinário, deve ser remunerado. (processo nº 00167-2003-043-03-00-3)

O termo obrigação aparece neste momento como forma de legitimar o pedido do autor, em contrapartida, temos a prática da higienização na fábrica que faz parte de uma influência maior da produção. A higiene pessoal é de fundamental importância para este setor, por ser pautado por um controle rigoroso de qualidade que sustenta seu posicionamento no mercado mundial. Neste sentido, a leitura do juiz, em que a empresa obriga seus trabalhadores a tomarem banho e usar uniformes específicos da empresa, atribui uma relação autoritária sobre estes trabalhadores. E a condenação nos “minutos que antecedem e sucedem à jornada diária, como extras, tem lastro na prova de que havia uma exigência patronal de terem os seus empregados de tomar banho tanto para iniciar as tarefas diárias, como quando do seu término” (processo nº 00167-2003-043-03-00-3).

O que se tem levado em conta pelo juiz neste processo para entender este tempo extra era a rotina destes trabalhadores, uma vez que a prática do banho é indispensável. Para isso, ele conta com provas que possam apresentar esta condição, e estas são baseadas em duas perspectivas, a primeira é o *testemunho*²⁴ e o segundo o *perito*²⁵. Neste sentido, estes dois meios são para levantamento de informações que possam ampliar a visão do juiz sobre a rotina de trabalho.

Alessandro Manoel Paula declarou que antes de iniciar suas atividades “tomava o banho antes de bater o cartão de ponto, e na saída, ou ao término da jornada, batia o cartão de ponto e depois que tomava o banho” (processo nº 00167-2003-043-03-00-3). Temos que no processo, de acordo com o juiz, este depoimento apresenta-se contraditório e ele afirma que não poderia analisar este fato isoladamente. Sendo assim, pensando neste trecho do depoimento e levando-o para o âmbito da empresa, numa dimensão de logística e de estrutura da própria fábrica, buscamos entender e apresentar este espaço que está sendo julgado.

Pensar a construção da fábrica como parte estratégica de controle do fluxo de entrada e saída vem justamente na direção de nos apresentar formas de garantir esses minutos residuais para o banho e a troca de uniforme. Mas algo que não foi mencionado nos processos que

²⁴ Ver Artigo 828 da Consolidação das Leis Trabalhistas - Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeita, em caso de falsidade, às leis penais. Parágrafo único - Os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo secretário da Junta ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo Presidente do Tribunal e pelos depoentes.

²⁵ Ver Artigo 826/827 da Consolidação das Leis Trabalhistas - É facultado a cada uma das partes apresentarem um perito ou técnico. - O juiz ou presidente poderá arguir os peritos compromissados ou os técnicos, e rubricará, para ser junto ao processo, o laudo que os primeiros tiverem apresentado.

investigamos é o fato de que o primeiro registro realizado no dia, não é o ponto em si, mas a catraca de entrada.

A catraca não fica liberada o dia todo para o trabalhador ter acesso quando quiser, mas o sistema era liberado 40 minutos antes do horário, e tal justificativa da empresa foi que este tempo era para o uso dos espaços da fábrica. Mas no sentido de que, tenha tempo o suficiente para lanchar e depois o banho e a troca de uniformes antes do registro do ponto.

Os locais de acesso seguem logo após a catraca da entrada, temos um corredor, neste ao lado esquerdo encontra-se uma sala de TV, seguindo em frente tem o acesso ao refeitório do lanche. De frente para sala de TV encontra-se a entrada para os vestiários. Logo na entrada destes vestiários, há mais uma catraca controla seu fluxo, permitindo acesso apenas àqueles cujos registros estão liberados. Após a catraca, têm-se vários armários e os banheiros, deste lado é preciso seguir um ritual onde o trabalhador só passa pela próxima catraca após um banho e após ter deixado nesses armários seus pertences pessoais, passando apenas com roupa íntima e um calçado (sandália). Para que isso aconteça, observa-se uma vigilância nesta catraca. Do outro lado, o trabalhador recebe outro armário, e nesse deve ter apenas seus equipamentos de segurança (protetor auricular, botas de borrachas ou térmicas). O uniforme de acordo com sua função é retirado nesse mesmo lado do setor, depois da troca de uniforme para o acesso a fábrica, há outra catraca que dá acesso a uma rampa que por sua vez dá acesso a um longo corredor que corta a indústria, o abatedouro, a desossa e a salga, e, por fim, no meio deste corredor há as máquinas de ponto.

Observando por este ângulo há uma obrigatoriedade sob a roupagem de benefícios pelo uso dos espaços da fábrica, em ter que chegar 40 minutos antes para lanchar, tomar banho e trocar de uniformes. Tudo isso nos apresenta uma condição em que o benefício do lanche surge na perspectiva de tornar o segundo ponto justificado, mas não garante que este trabalhador esteja à disposição da empresa segundo o Acordo Coletivo de 2002/2003²⁶, uma vez que esta condição tenha sido firmada juntamente com o sindicato da categoria. Mesmo estando na empresa e registrando sua entrada na catraca, embora estabelecido acordo com as negociações entre empresa e sindicato, a empresa coloca os funcionários na situação de sujeitos que estão desfrutando de “benefícios” e não recebendo os seus direitos.

O lanche, neste caso, é pensado como a conquista de um direito, em determinado momento, este numa participação conjunta dos trabalhadores e sindicato, ao usufruir deste

²⁶ Acordo Coletivo 2002/2003. Na cláusula quinta, no parágrafo primeiro determina que “não serão consideradas horas extras os minutos que antecedem e sucedem cada marcação de ponto (...) na medida que os funcionários não estão à disposição da EMPRESA.

direito o transforma em obrigação. Mas para que não percamos o segundo momento da luta, que são as horas extras atentaremos para este lanche como justificativa para que consiga manter um controle da higienização, e neste sentido, buscar elementos que possam contribuir para as justificativas dos minutos anteriores ao banho.

Carlos Antonio Cipriano Gomes ao processar a Sadia, em 29 de agosto de 2005, requerendo novo cálculo sobre o valor pago pelo Adicional de Insalubridade, no mesmo processo solicita o julgamento da mesma empresa no pagamento dos minutos residuais referentes ao banho e à troca de uniformes. Alegando que neste momento estava à disposição da empresa.

Alegou o autor, na inicial, que para iniciar sua jornada de trabalho chegava na empresa de 30 a 40 minutos antes de bater o ponto, para proceder à troca de uniforme e que ao final da jornada, permanecia à disposição do empregador a mesma quantidade de tempo, até que retirasse o uniforme, visto que os cartões de entrada e saída só eram batidos depois da colocação do uniforme e antes da retirada deste, respectivamente. (processo nº 01045-2005-044-03-00-2)

No depoimento, o autor relata que sua entrada na empresa era cerca de 30 a 40 minutos antes da batida do ponto, como visto acima, a própria estrutura da empresa e alguns benefícios camuflam esta noção de disposição do trabalhador. Colocando como justificativa que a chegada desse trabalhador 40 minutos antes garantisse mais tempo para se preparar para o trabalho, inicialmente, por ter à sua disposição o lanche fornecido pela empresa. Outro ponto importante nesta fala é o fato de que para se ter acesso ao uniforme era necessário deixar no local um cartão, este por sua vez nos apresenta um controle sobre estes trabalhadores, principalmente, sobre a manutenção desses materiais. Mas, leva-se um tempo para a realização desta tarefa, justamente porque quando finalizado um turno de trabalho, cada setor tem um horário específico, ou seja, organizado de tal maneira para que não haja uma aglomeração destes trabalhadores durante a troca de uniforme. Ainda sim, torna-se impossível esta condição, pois estamos falando de um contingente muito grande por setor, e neste caso o juiz deve levar em consideração o tempo gasto para o banho e a troca de uniforme neste local; uma vez negado o pedido sobre as horas extras, o advogado recorre e na linguagem de seus pares apresenta a indignação do reclamante, segundo o advogado:

O reclamante não se conforma com o indeferimento da pretensão de receber horas extras pelo tempo gasto com a troca de uniformes. Alega que o Julgador baseou-se em prova emprestada e que desconsiderou que dada a quantidade de trabalhadores realizando a troca no mesmo horário, era necessário aguardar-se a seqüência da fila para se ter acesso ao uniforme, o que consumia o tempo indicado na peça de ingresso. (processo nº 01045-2005-044-03-00-2)

Em 2008, a prática de deixar um cartão no setor de coleta dos uniformes já não era mais utilizada, mas a vigilância exercida sobre estes sujeitos não deixou de fazer parte do sistema de controle de qualidade. Verificava-se se o sujeito tinha banho, as mulheres não podiam entrar na fábrica se estivessem com as unhas esmaltadas e grandes, verificava-se o trabalhador portava algum tipo de alimento, tudo isso, fazia parte do controle rigoroso de qualidade da empresa, parte do ato de trabalhar.

Em processo distribuído em 24 de fevereiro de 2003, Osnir Padre Gomes (processo nº 00325-2003-044-03-00-1) alegou ter sido demitido por justa causa pela empresa. Visava o reembolso de horas extras residuais no cálculo do 13º salário e férias referentes a 2002 e 2003. Apesar de ter sido negado este pedido do autor, esta informação nos aponta para uma questão importante nesta análise, a de que o leque de alternativas destes trabalhadores amplia de forma significativa. Pois mesmo tendo sido demitido por justa causa, o referido trabalhador encontra na lei uma brecha para reaver o que acredita lhe pertencer por direito. Neste caso, podemos apontar para uma noção de direito mais ampla, e assim perceber que estes trabalhadores, mesmo perante as leis que garantam a empresa demitirem por justa causa, ainda conseguem um artifício que venha favorecer seus objetivos.

Estamos tentando indicar que os trabalhadores tomam a decisão de processar a empresa no limite do conflito. Parece-me mais que esta medida se mostra como o fim dos conflitos internos na fábrica, mas não o fim na luta contra as mutilações do capital. Se pensarmos esta relação trabalho e trabalhador, e a apresentarmos no contexto de expansão do capitalismo pelo viés do aumento da produção e competitividade ampliada entre os mercados, percebemos que estes movimentos forçaram a reconfiguração da centralidade do trabalho provocando assim o surgimento de um novo operário.

Ao passo que pensamos este novo operário pelo atual modelo de luta, seja pelo seu posicionamento diante dos desmandos do capital, seja pela forma de cooperação a este mesmo capital, não se trata apenas de entendê-lo como sujeito capaz de articular estratégias de luta na atual conjuntura, mas percebê-lo se relacionando na ambiguidade social do trabalho. Pois, o trabalhador continua a se moldar, da mesma forma que o capital se transforma, isso vai depender da relaçãoposta entre os dois extremos, cooperação e conflito.

Quando dizemos que o trabalhador recorre à justiça do trabalho por se encontrar no seu limite em relação à empresa, é justamente porque este trabalhador em algum momento tentou resistir à linha. Por exemplo, muitos destes trabalhadores não têm acesso exclusivo aos seus direitos na empresa e isso não é discutido no sindicato, não participam de assembleia trabalhista, ou melhor, os trabalhadores não se reúnem para discutir sobre como reivindicar.

Mas isso não significa que não são atuantes neste cenário, basta que haja solidariedade entre eles. Solidariedade aqui é entendida pela relação entre os trabalhadores, seja no interior ou exterior da fábrica, é compreendida a sociabilidade vivida, seja pelo ensinamento do ofício, seja pela amizade ali construída, seja pelas diversas formas de comungarem do mesmo espaço.

É neste processo que as relações se criam e se reproduzem, a luta quando avança para a dimensão do direito sai do plano de disputa que é a fábrica, mas muitas vezes é lá que temos seus primeiros indícios. É o “amigo de fulano que entrou na justiça solicitando adicional noturno, horas extras, adicional insalubridade e danos morais e o mesmo indica o seu advogado”. O tempo que leva para que o trabalhador decida elevar a tal nível a disputa neste espaço depende da sua relação com a empresa, assim como, o que a empresa representa para ele. Pois, quando investigamos a rotina de trabalho e o perfil do trabalhador que a Sadia buscava em Uberlândia, percebemos que esta noção poderia ser entendida pelo trabalhador na primeira semana, na qual desistiria do trabalho depois de perceber a exploração ali empregada. Como também poderia ser entendida após vários anos, quando a empresa não preencheria mais suas expectativas. Isso pode variar de trabalhador para trabalhador.

Chamamos a atenção para a leitura diária dos trabalhadores enquanto portadores de direito e essa noção é construída sob a luz das experiências vividas. Juntamente com a noção de que há meios para isso, e essa noção dependendo do trabalhador é transmitida pela dependência recíproca ainda existente nestes espaços. O que pode justificar o aumento de ações trabalhistas movidas contra as empresas no início do século XXI.

Há quem pense que o ritmo e a estrutura da linha de produção possam ter eliminado as condutas de ajuda mútua e solidariedade nos espaços da fábrica, em certo ponto, concordamos que o ritmo e a estrutura tenham dificultado esta relação, mas não a eliminaram por inteiro. Por exemplo, na Sadia, a formação do trabalhador em determinada operação depende de um trabalhador mais antigo, pois são atividades de fácil apreensão não precisando de curso de médio ou longo prazo para a formação do trabalhador ideal. Este contato pode gerar tanto empatia como antipatia entre ambos. Em entrevista a um ex-trabalhador ao relatar sua rotina, ele declarou que “Ao mesmo tempo em que te oferecia te ensinar ele já mandava a realidade do local, eles falavam você se ferrou entrar aqui nesta Sadia, estou doido pra sair e você está querendo entrar?” (Acervo da pesquisa. R., 28 anos 21 de março de 2014).

A franqueza também se enquadra na solidariedade, abrindo principalmente a dúvida do recém-contratado em relação à produção. Para tanto, nesse meio o homem se transforma.

Sendo assim, quando as relações internas não forem suficientes para suas participações, os trabalhadores recorrem a novos procedimentos que viabilizem suas expectativas, desta forma, o trabalho ganha novo sentido para quem o executa, quem o emprega e quem o julga, e desta maneira a luta permanece.

Visto que existe uma pressão atuando na tentativa de equilibrar as relações entre capital e trabalho, percebemos que quando analisada isoladamente excluímos os demais agentes sociais que estão se empenhando para nos oferecer suporte para tal interpretação. Isso porque colocamos os trabalhadores como indivíduos que precisam o tempo todo de um intermediário. É nessa interpretação que novos agentes surgem no campo em disputa, novas ações são empregadas de maneira a criar novos sentidos para o debate sobre o trabalho na atualidade.

Considerações Finais

As indústrias de carnes e derivados são consideravelmente importantes no mercado interno e externo. Neste contexto, a Sadia S/A conquistou o seu espaço ao acrescentar ainda mais dinamismo para este mercado tão competidor. A criação de práticas diárias garante mobilidade e destreza na produção, dessa forma todo processo quando aceito é percebido na ampliação de suas marcas e de seus produtos nas mesas de muitas pessoas. Uma porção de praticidade em um tempo em que a pressa é o que determina qual o seu nível de dinamismo profissional, apoiados pelos meios de comunicação que diminuem a distância entre o consumidor final e a indústria através de campanhas cada vez mais bem elaboradas.

Vivemos em um tempo em que o próprio tempo é encarado como valioso ou desnecessário. São as mudanças previstas e elaboradas, mas mudanças que já não podem ser regredidas ao passo de trinta anos. Os tempos são outros e o consumo também, as formas de produção permanecem em suas finalidades com os seus discursos variados, sempre expostas em belas roupagens que não nos permitem perceber inicialmente as intenções implícitas. Cada trabalhador faz as suas interpretações e os caminhos para o empenho de seus esforços em uma escala produtiva, quiçá pelos seus objetivos futuros, quiçá pela experiência de vida enquanto trabalhador.

Nesse mesmo tempo, sujeitos são abandonados à mercê de uma exploração sem escrúpulos, mas ínfimas são as pessoas que ali estão. Assim são entendidas pelas indústrias do segmento de carne que são apontadas como as empresas que mais têm os seus funcionários afastados por motivos de doenças causadas pelo trabalho. A intenção de pesquisar sobre esses que atuam na linha faz-se válida, uma vez que são eles os responsáveis pelo funcionamento da produção.

Ao analisar a vinda do Grupo Sadia, em 1999, para Uberlândia, nos deparamos com uma peculiaridades em relação a pequenos frigoríficos “engolidos” por grandes no período. Derrubando inicialmente a ideia de que a Granja Rezende era de pequeno porte e possuía poucos recursos para investimentos em novas tecnologias. Entretanto, as fontes, além de indicar o contrário, nos possibilitaram perceber que foi uma briga familiar que durou 25 anos e gerou a falta de credibilidade da empresa levando-a a uma situação irreversível e posteriormente à venda de 90% das ações para a Sadia. E pensando esse o contexto histórico envolvendo a Sadia e Rezende, buscamos analisar: como os trabalhadores se colocaram nesse processo de transição que efetivamente contou com a modificação de gerenciamento e formas

de produção, como ampliação dos produtores integrados e eliminação de espaços considerados improdutivos.

Percebemos então que estavam na linha de produção as vozes capazes de nos direcionar para possíveis contradições do trabalho existentes na fábrica. Nada mais justo do que aqueles trabalhadores inseridos nesse contexto para nos dar suporte ao que identificamos como o "coração" da nossa pesquisa. A rotina se torna, portanto, uma chave importantíssima para compreendermos os movimentos que se configuravam no entorno dos frigoríficos.

A rotina de trabalho ou o dia a dia da fábrica mesmo que em setores diferentes não pode ser mais bem apresentada por quem já vivenciou as suas contradições. Nas falas não identificamos apenas palavras, percebemos a presença de sentidos implícitos. São gestos que podem ser descritos como satisfação ou não, e podem indicar arrependimento, raiva, descontentamento ou até mesmo grande afinidade pelas funções ali desempenhadas. Tudo isso pode e deve ser percebido de acordo com as diversidades do local que nos permitiram realizar tais leituras.

A Sadia mantém um controle verticalizado de sua produção, isso significa que desde a fabricação da ração até o consumidor final a empresa está envolvida no processo. Isso garante maior eficiência na produção eliminando possíveis erros e desperdícios e garantindo melhor fluidez da produção em dias intensos.

Mas o que tal rotina nos possibilitou como mais importante para a realização da pesquisa foi nos aventurar em questões que pareciam estar finalizadas teoricamente e aplicadas na prática, principalmente em relação à formação do trabalhador multifuncional. Inicialmente, podemos julgar que todos os trabalhadores que se aventuraram em trabalhar em frigoríficos não conhecem as condições ali empregadas. Porém, a percepção inicial deles não é o quanto de exploração que existe ali e sim o quanto de possibilidades.

Desta maneira, o desgaste físico causado pela intensidade da linha, as horas extras e as altíssimas metas permanecerão a existir nestes ambientes insalubres, e a empresa por sua vez continuará a exercer a sua função de exploradora, pois as medidas internas da fábrica não conseguem garantir segurança ou prevenção aos trabalhadores.

Embora a fábrica tente ser dinâmica, com mecanismos tais como o remanejamento que possibilite a alteração do ritmo de trabalho de alguns poucos trabalhadores, não obstante, exigirá o máximo de sua capacidade de produção. Não é uma questão de vontade por parte dos trabalhadores, o problema é que na linha todos estão sujeitos aos ditames da produção, principalmente, os que iniciam as atividades industriais do segmento. Para tanto, esses trabalhadores que assumiram os postos de trabalho, de muitos operários doentes que se

encontram afastados, que foram demitidos e aguardam suas demissões, vão reproduzir e produzir novos sentidos que permitirão à fábrica desenvolver com maior eficiência o seu plano de exploração já que não existe um controle constante sobre tais ações.

Nesse contexto, para equilibrar tal contradição na linha, observamos que a presença e a movimentação das gestões intentam em manter uma colaboração entre as partes envolvidas na produção. Para isso, a fábrica estabelece relações que possam colocar esses sujeitos em constante observação de suas próprias ações sem permitir que sejam amparados por legislações, por Normas Regulamentadoras, e entre outros. Tal postura desconhece os laços mais comuns das experiências de trabalho desses trabalhadores, e lhes coloca constantemente à parte das condições mínimas de uma boa qualidade de vida no espaço fabril. O que se vê neste cenário é uma grande explosão da exploração do ritmo do trabalho, que certamente irá se configurar como na maioria dos casos analisados em algum tipo de doença seja ela física ou mental.

Perpassar, portanto, na dimensão da rotina de trabalho, nos possibilitou entender que os espaços da fábrica são cotidianamente conduzidos por ações que se permeiam de sentidos, e tornam mais harmoniosa ou conflituosa a produção. São evidências por nós apreendidas, principalmente, quando confrontamos as expectativas iniciais dos trabalhadores como os mecanismos de controle da fábrica.

Nesta ótica, entendemos que o posicionamento de instituições do direito deve ser entendido como parte do processo de luta e não como única na luta de classe. Destacamos a importância dessas instituições, porém, quando nos voltamos para a vida dos trabalhadores percebemos que da mesma forma que eles nos possibilitaram desbravar os caminhos do cotidiano, também nos fornecem mecanismos para tais instituições se colocarem na luta. Sendo assim, são os trabalhadores que dão sentidos para a luta de classe diante da insalubridade da linha de produção. Se a NR 36 é o resultado de um longo debate acerca da quantidade de afastamentos por doença do trabalho, certamente, o fato de os funcionários insatisfeitos irem ao hospital e adquirirem um atestado sem conter doença alguma, seguramente contribuiu para o avanço e a aprovação da mesma, de modo a obrigar as indústrias de carnes e derivados a assumirem novas posturas diante de seus modelos de exploração.

Entretanto, esta prática por mais errônea que seja nos revela novamente a complexidade ao se trabalhar em frigoríficos no Brasil. A prática se resume no desespero de muitos que não encontram na fábrica a segurança necessária para desempenhar as suas funções. O espelho do trabalho em frigoríficos está refletido diretamente para a decadência

dos homens e das mulheres que lutam pelo seu sustento, e se deparam diariamente com situações insalubres e buscam desesperados por mecanismos que venham amenizar suas fadigas, mesmo que tal ação venha a agravar suas doenças.

Portanto, os perigos nas fábricas e especificamente na linha de produção são constantes e múltiplos, tais trabalhadores envolvidos neste processo de produção têm que lidar com as dificuldades do ambiente, e procuram criar e recriar manobras que sejam ao seu favor no intuito de resistir à exploração.

Fontes de pesquisa:

Relatório Anual 2012 BRF. Visualizado em 26 de maio de 2014. Extraído de site <<http://www.brasilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>>.

NR-36 – Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Publicado na portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013. Extraído do site <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR36%20\(atualizada%202013\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR36%20(atualizada%202013).pdf)> dia 20 de agosto de 2013

LINHA de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano . Direção: André Costantin, Daniel Herrera. Brasil: MTP e MTE, 2011. 1 Documentário (22min), son., color.

CARNE e Osso. Direção: Caio Cavechini, Carlos Juliano Barros. Brasil: Repórter Brasil, 2011. 1 Documentário (52min), son., color.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943.

Acordo Coletivo de trabalho. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de alimentação e Afins de Uberlândia. 2002, registro nº 206763.

Entrevistas:

Acervo da Pesquisa; LA., 35 anos, 22 de novembro de 2014

Acervo desta pesquisa. E., idade não informada, em 23 de outubro de 2009

Acervo desta pesquisa. R., 28 anos 21 de março de 2014

Acervo da pesquisa. MS., 30 anos. 14 de março de 2014

Acervo da pesquisa. E., 34 anos, 12 de fevereiro de 2016

Acervo da pesquisa. P., 38 anos, 2015

Acervo da pesquisa. N., 35 anos, 20 de maio de 2011

Acervo da pesquisa. EC., 29 anos, abril de 2014

Acervo da pesquisa. J., idade não informada, setembro de 2012

Jornal Correio

Jornal Correio de Uberlândia. 08 de Janeiro e 2000 pag. A-7

Jornal Correio de Uberlândia, 16 de abril de 1999, pag. A-7

Jornal Correio de Uberlândia, 14 de abril de 1999, pag. A-5

Jornal Correio de Uberlândia, 28 de maio de 1999, pag. A-8

Jornal Correio de Uberlândia, 13 julho de 1999, pag. A-8

Jornal Correio de Uberlândia, 28 de julho de 1999, p, A-7

Jornal Correio de Uberlândia, 19 de Janeiro e 2000 pag. A-7

Jornal Correio de Uberlândia. 20 de Janeiro e 2000 pag. A-5

Jornal Correio de Uberlândia. 15 de Fevereiro de 2000, pag. A-8

Jornal Correio de Uberlândia. 14 de Fevereiro de 2000, pag. A-8

Jornal Correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5

Jornal Correio de Uberlândia. 22 de maio de 2002, pag. A-8

Jornal Correio de Uberlândia. 04 de janeiro de 2001, pag. A-5

Jornal Correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5

Jornal Correio de Uberlândia. 05 de abril de 2000, pag. A-5

Atas

Ata da Primeira Sessão da Sétima Reunião Ordinária de 1974, Realizada em 18 de Setembro de 1974.

Ata da Oitava Sessão da Sétima Reunião Ordinária de 1974, Realizada em 01 de Outubro de 1974.

Ata da Nona Sessão da Sétima Reunião Ordinária de 1974, Realizada em 07 de Outubro de 1974.

Ata da Décima Sessão da Sétima Reunião Ordinária de 1974, Realizada em 08 de Outubro de 1974.

Ata da Segunda Sessão da Nona Reunião Ordinária de 1974, Realizada em 21 de Novembro de 1974.

Ata da Sexta Sessão da Quinta Reunião Ordinária de 1976, Realizada em 28 de Junho de 1976.

Ata da Sexta Sessão da Quarta Reunião Ordinária de 1977, Realizada em 23 de Maio de 1977.

Ata da Quarta Sessão da Sétima Reunião Ordinária de 1977, Realizada em 22 de Setembro de 1977

Relatórios de processos trabalhistas:

Acervo da pesquisa, processo 00651-2005-103-03-00-3, 2006

Acervo da pesquisa, processo 00600-2003-043-03-00-0, 2004

Acervo da pesquisa, processo 01730-2002-103-03-00-9, 2004

Acervo da pesquisa, processo 00190-2003-043-03-00-8, 2005

Acervo da pesquisa, processo 00568-2005-044-03-00-1, 2005

Acervo da pesquisa, processo 01045-2005-044-03-00-2, 2006

Acervo da pesquisa, processo 00325-2003-044-03-00-1, 2004

Acervo da pesquisa, processo 00167-2003-043-03-00-3, 2003

Acervo da pesquisa, processo 00252-2012-104-03-00-8, 2014

Acervo da pesquisa, processo 01287-2005-104-03-00-5, 2006

Acervo da pesquisa, processo 00948-2003-043-03-00-8, 2004

Acervo da pesquisa, processo 00600-2003-043-03-00-0, 2004

Acervo da pesquisa, processo 00795-2004-104-03-00-5, 2004

Acervo da pesquisa, processo 00364-2004-043-03-00-3, 2004

Acervo da pesquisa, processo 01470-2005-043-03-00-5, 2005

Acervo da pesquisa, processo 01146-2005-043-03-00-7, 2005
Acervo da pesquisa, processo 01401-2002-044-03-00-5, 2002
Acervo da pesquisa, processo 01446-2003-044-03-00-0, 2003
Acervo da pesquisa, processo 01761-2003-044-03-00-8, 2003
Acervo da pesquisa, processo 01088-2004-044-03-00-7, 2004
Acervo da pesquisa, processo 01045-2005-044-03-00-2, 2005
Acervo da pesquisa, processo 00818-2005-044-03-00-3, 2005

Referências Bibliográficas:

- ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ABREU, C. V. & CARVALHO-FREITAS, M. N. de. *Seleção por competências: A percepção dos profissionais de RH sobre o método de seleção por competências*. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 3(2), São João del-Rei, Mar. 2009, p. 227.
- ALMEIDA, P. R. e MORAIS, S. P. *Memórias, Sindicalismo e Organização dos Trabalhadores em Tempos de Globalização: notas sobre a prática sindical metalúrgica na ThyssenKrupp*. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 105-134, jan./jun. 2012.
- ALVES, Amauri Cesar. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005,
- ANTUNES, R. L. C. *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho* - 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.
- _____, *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Boitempo, 2006.
- BERENCHTEIN, N. N. Suicídio e Trabalho: breves considerações acerca da relação entre sofrimento e alienação. In: *Avesso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questão contemporâneas*. Outras Expressões. São Paulo, 2013.
- BIELSCHOWSKY, R. coord. *Investimento e reformas no Brasil: Indústria e infra-estrutura nos anos 1990*. Brasília: IPEA/CEPAL. Escritório no Brasil, 2000,
- BONELLI, R. *As Estratégias dos grandes Grupos Industriais Brasileiros nos anos 90*. Rio de Janeiro: INPEA . julho de 1998.
- BOSI, A. P. *A Recusa do Trabalho em Frigoríficos no Oeste Paranaense (1990-2010): A Cultura da Classe*. Diálogos (Maringá. Impresso), v. 17, p. 309-335, 2013.
- _____. História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010). In: *Trabalho e Trabalhadores no processo de industrialização Recente no Oeste do Paraná (1970-2010): estudo sobre a cadeia avícola*. Jundiaí, Paco Editora. 2014.
- CAMARGO, J.M. *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1996.
- CAMPOS, M.C.S.S. *Mulheres de Diferentes Classes Sociais em São Paulo: A Família e a Penetração no Mercado de Trabalho*. In: MEIHY, José Carlos Sebe Bom (ORG.). (Org.). (Re)construindo a História Oral no Brasil. (Re)construindo a História Oral no Brasil. São Paulo: Departamento de História da USP, 1996, v. , p. 192.
- CARDOSO, H. H. P. Trabalhadores, Memórias e Globalização: Os 40 Anos da Thissenkrupp Bilstein Brasil. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 65-84, jan./jun. 2012.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2009.
- CHALHOUB, S. SILVA, F. T. *Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980*. Cadernos Arquivo Edgard Leuenroth (UNICAMP), v. 14, p. 11-50, 2009.

CHAUI, Marilena. Uma nova classe trabalhadora. In: Emir Sader (org.). *10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma* - São Paulo, SP: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil 2013.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

CHOWSKY, Ricardo. *Investimento e reformas no Brasil: Indústria e infra-estrutura nos anos 1990*. Brasília: IPEA/CEPAL. Escritório no Brasil, 2000.

COURA, Solange Barbosa de Castro. *O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista*. Justiça do Trabalho, v. 333, 2011.

CORRÊA, L. R. *Trabalhadores têxteis e metalúrgicos a caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953 a 1964*. (dissertação) 2007.

CRUZ, H. F. PEIXOTO, M. R. C. *Na oficina do Historiador: conversas sobre história e imprensa*. Projeto História, São Paulo, n. 35, p. 255-272, dez. 2007.

DALLA COSTA, Armando João. *O Grupo Sadia e a Produção Integrada: o lugar do agricultor no complexo agroindustrial*. (Tese) Curitiba, Janeiro de 1993.

_____. *A Sadia e as Sucessivas Sucessões nas Empresas Familiares*. Economia e Tecnologia. 2005.

DELWING, E.B. *Análise das condições de trabalho em uma empresa do setor frigorífico a partir de um enfoque macroergonômico*. Porto Alegre, 2007.

ERBER, F. *Processo de Trabalho e estratégias de classe*. In: *Importância do Estudo do Processo de Trabalho*. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1982.

FEBVRE, Lucien. *Profissões de fé à partida*. In: Combates pela história. Lisboa: Editorial Presença, Lda. 1989.

FENELON, D. R. *Trabalho, Cultura e Historia Social*. Revista Projeto História, v. 4, p. 21-37, 1985.

FERNANDES FILHO, J. F. *Transformações recentes no modelo de integração na avicultura de corte brasileira: explicações e impacto*. Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza- CE, v. 35, n.1, p. 94-110, 2004.

FORTES, Alexandre. *O direito na obra de E. P. Thompson*. História Social (Campinas), Campinas, v. 2, p. 89-111, 1995.

FERRO, Marc. A história vigiada. In: *História local, história geral: vínculos entre o passado e o presente*. São Paulo. Martins Fontes, 1989.

GOMES, A. M. C. *Questão social e historiografia no Brasil do pós-1980: notas para um debate*. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, nº 34, julho-dezembro de 2004, p. 157-186.

GOUBERT, P. História Local. In: *História e Perspectivas*. Uberlândia, Nº 6. Jan/Jun. 1992.

GEMELLI, Diane Daniela. Mobilidade territorial como expressão da formação para o trabalho: um estudo de caso sobre os frigoríficos do Oeste paranaense (2000-2010). In: Antonio Bosi. (Org.). *Trabalho e Trabalhadores no Processo de Industrialização Recente no oeste do Paraná (1970-2010)*. 1ed.: Paco Editora, 2014, v. , p. 63-80.

GUIMARÃES, M. C. *Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores*. São Paulo: Revista de Gestão da USP, v.13, n.1, p.1-10, jan/mar, 2006.

HECK, F. M., CARVALHAL, M. D. *A territorialização do frigorífico de aves da Copagril em Marechal Cândido Rondon (PR): Precarização do trabalho e desrespeito à legislação trabalhista*. Revista Pegada Eletrônica (Online), v. 11, p. 51-76, 2010.

SAVAGET, J. C. *O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg. - Belo Horizonte, 31 (61): 119-130, Jan./Jun.2000, p.

KHOURY, Yara Aun. Muitas memórias outras histórias: cultura e o sujeito na história. In: Dea Ribeiro Fenelon; Laura Antunes Maciel; Paulo Roberto de Almeida; Yara Aun Khoury. (Org.). *Muitas memórias outras histórias*. 1ed. São Paulo: Olha d'Água, 2004.

KURZ, R. *Com Todo vapor ao Colapso*. In: Totalitarismo Econômico. Juiz de Fora – Pazulin e ed. UFJF, 2004.

LANG, A. B. S. G. *História Oral: muitas dúvidas, poucas certezas e uma proposta*. In: José Carlos Sebe Bom Meihy. (Org.). (Re) introduzindo História Oral no Brasil. 1 ed .São Paulo: Xamã, 1996, v. 1, p.31-47.

LIMONCIC, Flávio. GOMES, Angela de Castro e TEIXEIRA, Fernando (org.) *A Justiça do Trabalho e sua história*. São Paulo: Revista Brasileira de História, vol. 34, no. 68, julho/dezembro 2014.

LINHART, Danièle. *A desmedida do capital*. Tradução: Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo. 2007.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da justiça do trabalho. In: FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTR, 2002.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 406.

_____. *Formações econômicas pré-capitalistas*. Tradução João Maia. 7. ed.- São Paulo: Paz e Terra, 2011.

_____; ENGELS, F. *A Ideologia Alemã*. In: [introdução de Jacob Gorender; tradução Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MELILLO, A. e OJEDA, E. N. S. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre, Artmed, 2005

MENDES, A. M. *Classe trabalhadora e justiça do trabalho: experiências, atitudes e expressões do operário (Franca - SP / 1968-1988)*. 1. ed. Franca: Cristal, 2009. v. 300. 240. p. 95.

MIRANDA, J. C. R. *Abertura Comercial, Reestruturação Industrial e Exportações Brasileiras na Década de 90*. Texto para Discussão (IPEA. Brasília), v. 829, p. 1-126, 2001.

MOREIRA, Wagner José. Trabalhadores da avicultura: capitalismo e produção agropecuária no Oeste do Paraná, 1970-2013. In: *XIV Encontro Regional de História, 2014, Campo Mourão: 1964-2014: 50 anos do Golpe Militar no Brasil*. Campo Mourão: Universidade Estadual do Paraná, 2014. p. 162-173.

_____. FAGNANI, L. Trabalho e trabalhadores na produção de pintainhos em cooperativas no Oeste do Paraná (2000-2010). In: Antônio de Pádua Bosi. (Org.). *Trabalho e trabalhadores no processo de industrialização recente no Oeste do Paraná (1970-2010): estudos sobre a cadeia avícola*. 1 ed. Jundiaí, SP: Paco Editorial, 2014, v. 1, p. 179-194.

NAVARRO, Vera Lucia; LOURENÇO, E. A. S. *O avesso do trabalho III: saúde do trabalhador e questões contemporâneas*. 1 ed. São Paulo: Outras Expressões, 2013. p. 227.

PANZIERI, R. Processo de Trabalho e estratégias de classe. In: *Mais-Valia e Planejamento: notas sobre a leitura de “o Capital”*. 1957.

PEIXOTO, M. R. C. *Cultura, Trabalho e Trabalhadores: novas racionalidades em curso*. Projeto História (PUCSP), v. 48, p. 07-27, 2013.

POCHMANN, M. *O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. BOITEMPO – São Paulo, 2002.

PREVITALLI, F. S. Controle e Resistência do Trabalho na Reestruturação Produtiva do Capital no Setor Automotivo. IN: *Mediações*. Vol.1. N.1. Londrina: MC Gráfica. 2006.

_____, BARBOSA, Túlio; LUCENA, Carlos ; FRANÇA, Robson Luis. *Globalização, relações interfírmas e trabalho no século XXI*. História & Perspectivas (Online), v. 25, p. 181-208, 2012.

RIBEIRO, J. A. de Oliveira Silva. A Flexibilização da Jornada de Trabalho e seus Reflexos na Saúde do Trabalhador. In: *Avesso do Trabalho III: Saúde do trabalhador e questão contemporâneas*. Outras Expressões. São Paulo, 2013.

RODRIGUES, Rute I. *Empresas estratégias e fusões e aquisições: os casos dos amos de autopeças e de alimentação/bebida em meados dos anos 90*. Texto para discussão nº 662, Brasília, janeiro de 1999.p.26.

ROSA, P. S.; ABREU, V. M. N.; ABREU, P. G. de; AVILA, V. S. de . Soluções da Embrapa em manejo e sistemas de produção de frangos de corte (capítulo 12). In: *Sonho, desafio e tecnologia: 35 anos de contribuições da Embrapa Suínos e Aves*. Concórdia: Embrapa Suínos e aves, 2011, v. p. 317-340.

SANT'ANA, R.M. *Sadia S.A.* TCC: Florianópolis (SC), Novembro de 2008.p.14.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 14^a ed., Rio de Janeiro: Record, 2007.

SARCINELLI, M. F. VENTURINI, K.S. ; SILVA, L. C. . *Abate de Frango*. Alegre, ES: Pró-reitoria de extensão da UFES, 2007.

SAVAGET, J. C. *O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg. - Belo Horizonte, 31 (61): 119-130, Jan./Jun.2000.

SENNETT, R. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

- SILVA, E. *As Queixas do Povo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 11^a Ed. Rio de Janeiro, Forence, 1991. 1 v.
- _____. *Vocabulário Jurídico*. 11^a Ed. Rio de Janeiro, Forence, 1991. 2 v.
- _____. *Vocabulário Jurídico*. 11^a Ed. Rio de Janeiro, Forence, 1991. 3 v.
- _____. *Vocabulário Jurídico*. 11^a Ed. Rio de Janeiro, Forence, 1991. 4 v.
- SILVEIRA, Gabriel Eidelwein. *Magistratura do trabalho: historiografia e sociologia*. Porto Alegre: Memorial do TRT 4^a Região, 2010.
- SILVEIRA, A. L. RIBEIRO, V. N. S. Resistência, solidariedade e medo: considerações sobre os conflitos no processo de trabalho de um frigorífico da Região Oeste de Santa Catarina Brasil. In: *IV Congresso ULAPSI Construindo a Identidade Latino americana da Psicologia*. Montevideo. 2012.
- SOJA, E. *Geografias Pós-Modernas. A reafirmação do espaço na teoria social crítica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.
- SOTELO, V. A. *A estruturação do mundo do trabalho: superexploração e novos paradigmas da organização do trabalho*; tradução de Fernando Correia Prado. Uberlândia: EDUFU, 2009.
- SOUZA, D. A; PAIXÃO, C. R; ALVES, E. B. *Benefícios e Dificuldades Encontradas no Processo de Seleção de Pessoas: Uma Análise do Modelo de Seleção por Competências, sob a Ótica de Profissionais da Área de Gestão de Pessoas*. Gestão & Regionalidade (Online), v. 27, p. 45-58, 2011, p. 46.
- THOMPSON, E.P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*, 2^a Ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- _____. “Padrões e Experiências”. In: *A Formação da Classe Operária Inglesa: Volume II*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987. pp. 179-224.
- _____. O termo ausente a experiência. In: *A miséria da teoria: ou um planetário de erros*. Rio de Janeiro: Zanar, 1981.
- TYSKA, D. A. *Cultura Organizacional e a Integração de Novos Colaboradores: um estudo de caso em uma cooperativa agropecuária do Estado do RS*. Revista Mundo da Gestão, v. 2, p. 53-63, 2011.
- TRONTI, M. *Processo de Trabalho e estratégias de classe*. Colaboradores: Raniero Panzieri, Sérgio Bologna, Alfrd Shohn-Rethel, Christian Palloix, Fabio Stefano Erber. Rio de Janeiro: Artigo, Zahar, 1982.
- VARUSSA, R. J. *Industrialização, trabalhadores e Justiça do Trabalho no Oeste do Paraná (década de 1990): algumas considerações*. Tempo da Ciência (UNIOESTE), v. 13, p. 145-156, 2006.
- _____. Metalúrgicos e as Mudanças nas Relações de Trabalho: região de Jundiaí-SP, décadas de 1960 a 2000. In: *História e Perspectivas*, Uberlândia (46): 85-104, jan./jun. 2012.

_____. *Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 e 2000)*. Revista Mundos do Trabalho, vol. 4, n. 7, janeiro-junho de 2012, p. 163-177.

_____. Pioneiros da flexibilização e os boias-frias da indústria. In: Antonio de Pádua Bosi. (Org.). *Trabalho e Trabalhadores no processo de industrialização recente no Oeste do Paraná (1970-2010): Estudos sobre a Cadeia Avícola*. Cascavel: Edunioeste, 2012, v. 1, p. 153-170.

_____. *Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000*. In: Ângela de Castro Gomes; Fernando Teixeira da Silva. (Org.). *A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. (no prelo). 1ed. Campinas: Edunicamp, 2013, v. 1, p. 01-29.

WORCMAN. Karen. *A História na Empresa: Identidades e Oportunidades*. Novembro, 1999.

Material pesquisado online:

Bruna Rafaelly Andes. *Breve histórico do Direito Trabalhista no Brasil: Assinatura da Carteira Profissional e Providência Social*. Texto extraído do site <http://memorial.trt11.jus.br/wp-content/uploads/BRUNA-RAFAELLY-ANDES-ZIGARTI-Breve-hist%C3%B3rico-do-Direito-Trabalhista-no-Brasil.pdf> no dia 13 de abril de 2015

CARVALHO JÚNIOR, L. C. *As estratégias das Empresas Líderes da indústria de carnes Brasileira*. Disponível <http://www.eps.ufsc.br/teses97/carvalho/cap7.htm>, visualizado dia 09 de junho de 2012.

DIAS. M. NR-36 – *Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados*. Publicado na portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013. Disponível [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR36%20\(atualizada%202013\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR36%20(atualizada%202013).pdf) > visualizado dia 20 de agosto de 2013.

FACHINI, Tiago. Processo eletrônico: os 5 requisitos de confiabilidade. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4455, 12 set. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/33645>>. Acesso em: 2 mar. 2016

FARIAS. V. S. O procedimento sumário: Anotações sobre o procedimento sumário. Publicado em 2013. Visualizado no site <http://jus.com.br/artigos/23705/o-procedimento-sumario>.

FONSECA, V. J. M. *Procedimento summaríssimo na Justiça do Trabalho*. JusNavigandi, 2000. disponível no site <http://jus.com.br/artigos/1228/procedimento-sumarissimo-na-justica-do-trabalho> visualizado dia 20 de março de 2015..

GRAVATÁ, Isabelli. O procedimento summaríssimo na contramão da celeridade processual. 2006. Texto extraido do site <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1389>.

LORENZETTI, A. P. *BRF FOODS CONDENADA EM R\$ 65 MILHÕES EM AÇÃO PROPOSTA PELO MPT*. Disponível em http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2012_09/21_09.php visualizado em 24 de setembro de 2012.

MPT-PR. BRF dona da Sadia e Perdigão, é condenada em sentença inédita e terá que adequar ritmo de trabalho Disponível no site <http://www.bandab.com.br/jornalismo/brf-dona-da-sadia-e-perdigao-e-condenada-em-sentenca-inedita-e-tera-que-adequar-ritmo-de-trabalho/>. Visualizado em 18 de junho de 2015.

Revista Consultor Jurídico. *Sadia é condenada em R\$ 1 milhão por desrespeitar jornada de trabalho*. Disponível no site <http://www.conjur.com.br/2015-fev-03/sadia-condenada-desrespeitar-jornada-trabalho>. Visualizado em 18 de junho de 2015.

Revista Proteção. *LER é campeã em afastamento do trabalho*, disponível www.protecao.com.br/noticias/doencasocupacionais/lerecampeaemafastamentodotrabalho/j9bjyjg. Visualizado em 17 de junho de 2014

Revista JusBrasil. *Sadia é condenada a pagar 300 mil reais por manter trabalhadores em condições degradantes*, disponível no site <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100560578/sadia-e-condenada-a-pagar-300-mil-reais-por-manter-trabalhadores-em-condicoes-degradantes>> visualizado em 03 de agosto de 2016.

Revista Reporte Brasil. BRF de Uberlândia condenada em mais de R\$ 30 milhões Disponível no site <http://reporterbrasil.org.br/2014/03/brf-de-uberlandia-condenada-em-mais-de-r-30-milhoes/>. Visualizado em 15 de março de 2014.

Revista Disponível no site <http://www.conjur.com.br/2015-fev-03/sadia-condenada-desrespeitar-jornada-trabalho>. Visualizado em 18 de junho de 2015.

Revista Reporte Brasil. Disponível no site <http://reporterbrasil.org.br/2014/03/brf-de-uberlandia-condenada-em-mais-de-r-30-milhoes/>. Visualizado em 15 de março de 2014.

Vanessa de Souza Farias. *O procedimento sumário: Anotações sobre o procedimento sumário*. Publicado em 2013. Visualizado no site <http://jus.com.br/artigos/23705/o-procedimento-sumario..>

Vicente José Malheiros da Fonseca. *Procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho*: publicado 2000. Extraído do site <http://jus.com.br/artigos/1228/procedimento-sumarissimo-na-justica-do-trabalho> em 20/03/2015.

Disponível no site <http://www.bandab.com.br/jornalismo/brf-dona-da-sadia-e-perdigao-e-condenada-em-sentenca-inedita-e-tera-que-adequar-ritmo-de-trabalho/>. Visualizado em 18 de junho de 2015.

Texto extraído do site <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2012_09/21_09.php> visualizado em 24 de setembro de 2012.