

AVISO AO USUÁRIO

A digitalização e submissão deste trabalho monográfico ao *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia* foi realizada no âmbito do Projeto *Historiografia e pesquisa discente: as monografias dos graduandos em História da UFU*, referente ao EDITAL N° 001/2016 PROGRAD/DIREN/UFU (<https://monografiashistoriaufu.wordpress.com>).

O projeto visa à digitalização, catalogação e disponibilização online das monografias dos discentes do Curso de História da UFU que fazem parte do acervo do Centro de Documentação e Pesquisa em História do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia (CDHIS/INHIS/UFU).

O conteúdo das obras é de responsabilidade exclusiva dos seus autores, a quem pertencem os direitos autorais. Reserva-se ao autor (ou detentor dos direitos), a prerrogativa de solicitar, a qualquer tempo, a retirada de seu trabalho monográfico do *DUCERE: Repositório Institucional da Universidade Federal de Uberlândia*. Para tanto, o autor deverá entrar em contato com o responsável pelo repositório através do e-mail recursoscontinuos@dirbi.ufu.br.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

INSTITUTO DE HISTÓRIA

FABIANO SILVA SANTANA

***TRABALHO, SAÚDE E NORMATIZAÇÕES: TRABALHADORES
EM FRIGORÍFICOS (EM ESPECIAL NA SADIA DE UBERLÂNDIA DE
2000 A 2010).***

UBERLÂNDIA

2014

Fabiano Silva Santana

***TRABALHO, SAÚDE E NORMATIZAÇÕES: TRABALHADORES
EM FRIGORÍFICOS (EM ESPECIAL NA SADIA DE UBERLÂNDIA DE
2000 A 2010).***

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em História, do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em História.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paulo Morais

**UBERLÂNDIA
2014**

Fabiano Silva Santana

***TRABALHO, SAÚDE E NORMATIZAÇÕES: TRABALHADORES
EM FRIGORÍFICOS (EM ESPECIAL NA SADIA DE UBERLÂNDIA DE
2000 A 2010).***

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em História, do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em História.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paulo Moraes

Uberlândia 30 de Julho de 2014

COMISSÃO EXAMINADORA

Professor (a) Dr. Sérgio Paulo Moraes – Orientador

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Professor(a) Dr. Paulo Roberto de Almeida

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Professor(a) Dr. Túlio Barbosa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Agradecimentos

Creio que este momento é o mais pertinente deste trabalho, uma vez que o seu resultado é uma junção de várias colaborações realizadas em um período. Neste sentido, algumas pessoas se tornaram fundamentais para tal empreitada, elas nos auxiliaram nos debates e podemos observar que a paciência dessas pessoas foi fundamental para a realização desse trabalho. As situações declaradas por essas pessoas nos possibilitaram refletir sobre nós mesmos e consequentemente sobre os caminhos escolhidos por nós até então. Sendo assim, os entrevistados nos colocam novamente em sintonia com os nossos objetivos e fornecem mais valor ao nosso ofício.

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 do curso estão sendo coroadas com esse trabalho.

Ao meu orientador Sérgio Paulo Moraes, agradeço pelo direcionamento e pela contribuição que foram extremamente necessários para a realização do mesmo.

À minha esposa Elidiane Silva Ferreira, que nos momentos mais difíceis soube elevar o meu ânimo, principalmente, por seu apoio incondicional e a sua confiança em mim depositada, foi quem mais acreditou em minha capacidade, mais uma vez, o meu muito obrigado.

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 como ser social, 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.

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

Agradeço a aqueles que me concederam o seu tempo ao fornecerem os seus testemunhos de vida, os quais se tornaram fontes para a realização desse trabalho.

Agradeço aos meus colegas de turma, pelos muitos momentos de risadas, de desesperos e de tristezas.

Aos meus professores de graduação, com os quais aprendi os conteúdos acadêmicos, e que me encorajaram e incentivaram a continuar na caminhada que não é fácil. Agradeço pela competência, pela seriedade e pela compreensão.

Aos professores Dr. Paulo Roberto de Almeida e Dr. Túlio Barbosa por ter aceitado o convite de participar da minha banca de defesa. Agradeço pela doação do tempo de vocês.

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de apresentar a historicidade da luta de classes por meio da experiência vivida em fábrica, ou seja, é pertinente ressaltar determinadas relações estabelecidas entre os trabalhadores e a empresa, ao 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 operário. A Sadia Alimentos S.A., localizada em Uberlândia-MG, foi a empresa escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa. Neste íterim, buscamos apresentar o modelo de produção desta empresa tanto para o campo como para as fábricas nas cidades, com a perspectiva de compreendermos em qual ambiente esses trabalhadores estão inseridos. Em outro momento, encontraremos na rotina da fábrica a figura dos trabalhadores recém-contratados, como elemento fundamental no aumento da produtividade e no que concerne às organizações das relações de trabalho. Por fim, desbravaremos a análise do documentário, *Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano*.

Palavras-Chave: produção, trabalhadores, recém-contratados, pausas, e resistência.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I: Frigorífico e espaços de produção.	13
CAPÍTULO II: Trabalho e subjetividade: algumas formas de exploração da vida operária.	26
2.1. Recém-contratos e processos sociais.	27
2.2. Integração: orientação de trabalho.	36
CAPÍTULO III: Trabalho e relações de produção: a saúde do trabalhador sob a ótica da pausa.....	47
3.1 Norma regulamentadora 36: pausa, desafio posto pela intensidade do trabalho nos frigoríficos.	48
3.2 A linha de produção e suas consequências.....	58
3.3. Resistências: prática diante das condições de trabalho.	64
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
FONTES	71
BIBLIOGRAFIA	73

INTRODUÇÃO

Em 2011, durante a disciplina de História Local e Regional, tive os primeiros contatos com a história oral. Pensar em história oral é também pensar nas experiências de vida de milhares de pessoas, cuja potencialidade nos apresenta formas, sentidos, vivacidade e importância. A partir daí, exponho o tema que irei abordar cujo assunto diz respeito à organização do trabalho na Sadia S/A, em um recorte muito próximo de quem o analisa.

Não se trata de uma escolha aleatória, e nem muito menos de um acidente de percurso, mas uma condição muito mais intensa, a do próprio produzir. Vale ressaltar que o meu interesse pela referente pesquisa surgiu durante o curso de história, advinda de uma experiência no próprio fazer (produzir) da fábrica. Pois ao estar inserido na escala produtiva, pude observar algumas condições que, geralmente, se revelavam simples e em outros casos, complexas, principalmente quando foram observadas as condições de exploração do trabalho.

Desta maneira, vivenciar tais condições e as contradições daquele espaço, contribuiu para a formatação de embasamentos de uma prática que em alguns casos torna-se oculta. Atuei como trabalhador na Unidade da Sadia (localizada na cidade de Uberlândia) a partir do dia dezessete de agosto de 2008 ao dia dezesseis de dezembro de 2009. Trabalhava no terceiro turno da desossa de suínos, especificamente, no setor de higienização que iniciava as suas atividades às 21 h, a partir desse horário registrávamos presença no ponto, mas o acesso dos funcionários desse setor à indústria acontecia às 20 h 20 min, quando a catraca estava liberada para o acesso¹ à empresa.

Durante uma conversa com o meu orientador, sugeri ajudá-lo com as transcrições das entrevistas que ele realizará na empresa Thyssenkrupp. Cuja empresa ele investigava com o 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)*. No mesmo ano, fui incluído 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

¹ É importante ressaltar que entre 2008 e 2010 os quarenta minutos destinados a troca de uniformes não eram pagos pela empresa, após determinação judicial em 2011 a empresa foi obrigada a inserir os valores referentes ao tempo de troca de roupas nos holerites dos trabalhadores.

produzidos na pesquisa. Em março de 2012, a pesquisa passou a ser financiada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Este período foi marcado por algumas dificuldades na pesquisa, uma vez que não era possível a mim, a prática da entrevista, justamente por se tratar de uma empresa distante da cidade onde habito. Sendo assim, esta dificuldade foi por mim entendida como um divisor de águas, pois a partir dela, resolvi aplicar a mesma perspectiva do projeto, só que em outra empresa. Desta maneira, pude focar em outro espaço justamente para prática da entrevista, busquei, então, investigar a Sadia em Uberlândia, na tentativa de identificar homens e mulheres, e as suas formas de organização interna e externa de trabalho. Cabe ressaltar, primeiramente, que a escolha da nova empresa para o desenvolvimento da pesquisa se deu em comum acordo entre as partes envolvidas.

Tal mudança exigiu mais dedicação à pesquisa, pois correspondia não somente à transcrição das entrevistas coletadas na ThyssenKrupp, mas na própria atividade de entrevistar e de encontrar muitos colaboradores (entrevistados), pois 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"².

É claro que ao mudar a pesquisa para outra empresa, tivemos algumas transformações no que concerne aos problemas observados. Anteriormente, o problema encontrado pela pesquisa correspondia aos trabalhadores da ThyssenKrupp e aos seus devidos modos de trabalhar que exigiam o mínimo do conhecimento da área metalúrgica, pois, na empresa Sadia, as funções que observamos não requerem conhecimentos técnicos, pois são de fáceis apreensões como veremos no decorrer desta monografia. Uma vez que, o processo de produção empregado na empresa investigada tem provocado uma reconfiguração das relações de trabalho, principalmente, quando voltamos o nosso olhar para a saúde física e mental desses trabalhadores.

A pesquisa demonstra alguns aspectos do ambiente fabril, especificamente daquilo que encontramos no chão da fábrica, a referente pesquisa não tem por objetivo investigar todas as dimensões dos espaços produtivos, uma vez que os problemas deste ambiente são muitos. Certamente, novas questões serão

² Correia, C.H.P. *História Oral: Considerações sobre suas razões e objeto*. In: *(Re)introduzindo a história Oral no Brasil*. São Paulo, USP, 1995.p. 68.

levantadas e continuaremos a desbravar possíveis horizontes no tema abordado. Neste momento, esta pesquisa percorre alguns temas específicos para compreendermos as configurações da fábrica e as consequências da exploração exercida.

O objetivo da pesquisa é o de ressaltar determinadas relações estabelecidas entre os trabalhadores e a empresa, ao evidenciar as mudanças nas relações produtivas, nas formas de sociabilidade entre os trabalhadores e as transformações nos modos de vidas, relatados por intermédio de entrevistas (fontes orais).

Para que isso fosse possível, foi necessário, inicialmente, entender questões que se referem à história oral, a sua aplicação neste trabalho ganha destaque justamente por buscarmos entender as relações vivenciadas nestes espaços por trabalhadores.

De acordo com THOMPSON:

Uma vez que a experiência de vida das pessoas de todo tipo possa ser utilizada como matéria-prima, a história ganha nova dimensão. A história oral oferece, quanto a sua natureza, uma fonte bastante semelhante à autobiografia pública, mas de muito maior alcance.³

Por meio das entrevistas, o historiador tem a possibilidade de escolher a quem entrevistar e a respeito do tema que deseja utilizar na entrevista. A partir dessas possibilidades de pesquisa, o acesso às novas fontes torna-se mais frequente, uma vez que, o contato com o entrevistado coloca-nos diante de novos documentos, sejam escritos ou visuais como fotos, documentários e entre outros. Dessa maneira, a história oral propicia uma nova experiência como nos afirma THOMPSON:

Em alguns campos, a história oral pode resultar não apenas numa mudança de enfoque, mas também na abertura de novas áreas importantes de investigação.⁴ Neste sentido, toda relação com o tema abordado perpassa a algum tipo de proximidade com uma experiência seja ela pessoal ou de terceiros.

É preciso ressaltar que o frigorífico da Sadia desenvolve um sistema de controle vertical, em que todo processo de produção é rigorosamente controlado,

³ THOMPSON, P. A Voz do Passado: história oral. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992. p.25.

⁴ ibidem. p.27.

desde a fabricação de grãos até ao abate. No primeiro capítulo, buscamos descrever alguns espaços da produção, mesmo que limitados, podemos mapear alguns processos. Neles, iremos entender como algumas tarefas permeiam a vida dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, como surgem novos sentidos que podem ser repetidos na fábrica. Compreender a configuração da produção torna-se pertinente para a nossa análise, no tocante aos diversos trabalhos desenvolvidos pela empresa Sadia S/A. Esse sistema organiza a produção, e é percebido tanto no campo como nas fábricas. Para melhor compreender, apresentamos o sistema de integração que é o responsável pela organização da produção no meio rural, e na fábrica, encontramos o remanejamento que articula e organiza tal produção.

Com relação à análise do chão da fábrica, nos deparamos com uma questão que nos fazia referência para a própria condição de trabalho e as suas possíveis formas explorações. A essa inquietação tentamos traçar o perfil do trabalhador recém-contratado que busca na empresa a oportunidade de uma melhor condição de vida. A partir daí, o segundo capítulo foi dedicado a entender qual tipo de trabalhador tem buscado emprego nesse local, e como as novas formas de exploração são evidentes nas vidas desses trabalhadores por meio de suas aspirações.

Neste capítulo, acompanhamos a rotina dos trabalhadores que compreende o processo seletivo até a execução de diversas tarefas, isso para nós, implica em permitir que o trabalhador esteja confortável ao relatar os principais eventos que ele considera relevantes, principalmente, o início das suas atividades na empresa. Sendo assim, as justificativas para o ingresso na fábrica são diversas, neste caso, a empresa apropria-se de formas subjetivas de desejos que são aspirados e transformados em aumento de produção.

Em suma, para equilibrar as contradições da linha de produção, observamos que a presença e a movimentação das gestões intentam em manter uma colaboração entre as partes envolvidas nela, para isso, baseiam-se em ações que mantém os sujeitos em constante observação enquanto executam as suas tarefas. Esta postura desconhece os laços mais comuns das experiências de trabalho desses trabalhadores, colocando-lhes cada vez mais a parte das condições mínimas de uma boa qualidade de vida no espaço fabril.

Tal controle promove a expropriação dos trabalhadores e de suas condições mínimas de saúde ao submetê-los em situações de desumanização. Encontramos o

reflexo de um controle vertical, principalmente pelos casos de afastamentos por motivos de saúde do trabalho, ocorridos nos postos de trabalhos dos frigoríficos. Esse é o assunto do terceiro capítulo, que faz análise do documentário, *Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano*, que vai atentar para a implantação das pausas de 10 min a cada 50 min trabalhados. Buscamos entender quais são os motivos dos órgãos responsáveis pela produção desse documento e as possíveis razões em titular o mesmo ao atentá-lo para o "*humano*", entretanto, destacam outro ponto relacionado à *importância* das pausas.

A exploração abordada nesse capítulo reflete-se principalmente no campo da saúde, sobretudo, pelo ritmo intenso e pela jornada de trabalho prolongada. Nessas 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 frigoríficos) lidera em números de afastamentos por motivo de doença do trabalho.

Portanto, perpassar pela dimensão da rotina de trabalho, nos possibilitou entender que os espaços da fábrica são cotidianamente conduzidos por ações que se permeiam de sentidos, de modo a tornar mais harmoniosa e conflituosa a produção. São evidências por nós apreendidas, principalmente, quando confrontamos as expectativas dos trabalhadores com os mecanismos de controle da fábrica.

CAPÍTULO I

FRIGORÍFICO E ESPAÇOS DE PRODUÇÃO

Em 2012, foi publicado na Revista BRF Online com o título Caminho Aberto, o resultado do Ranking do IBGE com os cem maiores PIBs municipais do agronegócio, o qual apresenta que as cidades com maior desenvolvimento possuem plantas da BRF instaladas. Em vigésimo lugar no ranking dos cem maiores PIBs do agronegócio está a cidade de Uberlândia, com quase seiscentos e cinco mil habitantes e IDH de 0, 789⁵. Na cidade, a Sadia investiu numa planta de produtos industrializados e em ração animal. Há também a criação e o abate de frangos, de suínos e de perus.

Para melhor compreender estes avanços da indústria na cidade, atentamos para a condição da Sadia S/A em 2008, no Brasil, 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. Neste período, a unidade de Uberlândia era a maior em termos estruturais e produtivos do país de modo a contribuir ao extremo para que tais índices fossem alcançados.

Entretanto, percebemos que durante o período de 2000 a 2008, a Sadia conseguiu alcançar números cada vez mais significativos, e criou em 2006, o Comitê de Sustentabilidade cujo objetivo é avaliar as suas atividades, além disso, ela 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 trabalhadores⁶. No mesmo período, o complexo industrial na cidade de Uberlândia possuía aproximadamente oito mil trabalhadores de ambos os sexos. Esse complexo no início dos anos 2000 foi considerado como um dos mais modernos do segmento da América Latina, ele possuía nove granjas, três incubatórios, dois abatedouros e três indústrias.

A capacidade máxima de abate no frigorífico no final dos anos 1999 era de quatro mil suínos por dia, no entanto, era explorado cerca de um terço desta capacidade. Atualmente esses números alcançam a quantidade de quase cinco mil suínos por dia. O frigorífico desenvolve as suas funções em dois turnos. Mas vale ressaltar que as atividades de abate encerram-se na embalagem, e todo o processo

⁵ Vale ressaltar que os números ainda são do Atlas de Desenvolvimento Humano/PNUD (2010) e é provável que nos últimos anos esse indicador tenha subido

⁶ Relatório Anual 2012 BRF. Visualizado em 26 de maio de 2014. Extraído de site <<http://www.brazilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>>.

se finda na: fabricação de linguiça, de bacon e de empanados. O processo está restrito ao setor da indústria, e pode variar a sua produção de acordo com a demanda, mas, geralmente, as funções do frigorífico são desenvolvidas em dois turnos. O primeiro turno do abate tem início às 06 h fim às 16 h, o segundo ocorre das 16 h às 01 h 45 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 as 06 h.

Nesse contexto de grandes avanços surge, portanto, 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. 1982:19). Neste sentido, as relações tecidas juntamente com os processos de produção no campo ou na cidade são importantes para compreendermos as nuances do trabalho numa dinâmica vertical, onde a empresa determina as suas normas e os trabalhadores executam-nas.

Portanto, esse capítulo tenta descrever alguns espaços da produção, ainda que limitados. Nesse, iremos entender como algumas tarefas permeiam a vida dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, surgem novos sentidos que podem ser produzidos e reproduzidos dentro da produção. Compreender a configuração dos espaços da fábrica torna-se pertinente para a nossa análise quanto aos diversos trabalhos desenvolvidos na Sadia S/A.

Por exemplo, o complexo industrial da Sadia S/A, na cidade de Uberlândia, é composto por vários espaços distribuídos pela cidade: o incubatório, o abatedouro e a fábrica de margarina, e 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, o abate e as indústrias.

Todos esses espaços compõem a unidade de produção, eles não se limitam a apenas ao ambiente da fábrica, a fábrica se estende a todas as dimensões do produzir. Nessa escala, entendemos que a produção de grãos 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.⁷

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. Nesse contexto de expansão, são firmadas relações entre ambos que tem 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.

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. 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).

Outro fator importante nesse ambiente está justamente 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.

⁷ SANT'ANA, R.M. Sadia S.A. TCC: Florianópolis (SC), Novembro de 2008.p.14.

Os trabalhos nos barracões são diários, pois necessitam de um controle minucioso com 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 tempo⁸." 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 a apenas aos seus muros e às cidades, o campo também é alvo desse poderoso controle, ao serem reforçadas e reestruturadas as diferentes formas de fabricação.

Dentro do ambiente fabril, o controle da produção permanece nessa dinâmica. A pendura torna-se significativa nessa dimensão do "fazer", 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 dentro dessa escala produtiva, em que identificamos uma intensidade rítmica muito alta para executar o serviço que é justamente pendurar o frango na nória.

O segundo momento corresponde a uma exigência da empresa 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, conseqüentemente, 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 barracões 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 sofrer, 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?¹⁰

⁸ ibidem.p.17.

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, transporte e abate.

¹⁰ ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min.

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. No início do dia, pode até ser tranquilo realizar atividades, tal como pendurar os frangos, certamente, o corpo se acostumará com a mecanização da função, entretanto, ele sentirá uma sobrecarga em algum momento do dia.

Esse não é o único problema da fábrica, o próprio fazer (produzir), nos possibilita a compreensão do chão da fábrica. Para isso, o entrevistado Roberto, de vinte e oito anos, começou os seus trabalhos na pendura de frangos, nos relata que as suas perspectivas não foram atendidas durante o 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 aí 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, aí tinha alguns processos depois que ele passava pela sangria, aí ele tinha que passar pela escalda, pela depenação, depois dentro de uma espécie de chuscador onde queimava as penugens que não conseguia tirar com a depenação.¹¹

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 outro retira as vísceras. Enfim, é um processo no qual o frango está pendurado pelos pés no gancho, mas exige muita rapidez e cuidado por parte dos trabalhadores, principalmente, no momento da

¹¹idem.

pendura para que não os machuque, evitando o estresse e, conseqüentemente, a morte 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 nória.

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.¹²

Depois do processo de pendura, a nória 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 nória 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 vai ocorrer 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 de escaldagem seria por imersão, cujo tempo é de dois segundos com a temperatura de 52°C¹³, mas vale ressaltar que este processo também pode causar a contaminação,

¹² idem.

¹³ SARCINELLI, M. F. ; VENTURINI, K.S. ; SILVA, L. C. . Abate de Frango. Alegre, ES: Pró-reitoria de extensão da UFES, 2007.

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, elas 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.

O processo de abate apresentado a cima é justamente para entendermos que o primeiro setor da fábrica implica diretamente no cuidado com o animal e o seu tratamento durante todo o processo.

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 impressionistas e da publicidade que promove o consumismo, 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.¹⁴

Quando o entrevistado Roberto alega que parece ser “uma relação humana com o animal”, não podemos esquecer que por ser um animal, o homem, as relações devem também se enquadrar nos mesmos termos apresentados acima.

¹⁴ BRF: RELATÓRIO ANUAL 2012, visualizado no site <http://www.brasilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF_RA_PT_130314.pdf> no dia 08/06/2014.

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, 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 Roberto, "a linha rodava ligeira, era muito ligeira, então você tem que ser rápido¹⁵." 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 por ventura 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 Roberto, 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?"¹⁶, essa foi a reação do supervisor quando solicitou-lhe um aumento de salário. Para Roberto, 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", 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, por que lá não tinha nada a ver com aquilo que eu tinha sido contratado para fazer.¹⁷

¹⁵ ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min. op.cit.

¹⁶ idem.

¹⁷ idem.

O trabalho na pendura era realizado por dez pessoas, o último trabalhador ficava no fim da esteira e era responsável pela botoeira, tal processo é chamado de carroto. De acordo com Roberto, 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 com muitos frangos era preciso que os outros colaborassem 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.

A desossa de suínos também é grande geradora de problemas de saúde, o seu espaço físico é muito grande e para cada parte do animal há uma mesa, uma esteira e um mezanino.

Depois do abate, os suínos são encaminhados para as câmaras frias, onde ficarão entre oito e vinte e quatro horas sendo resfriados, eles são direcionados pela nória até o espaço da desossa. O primeiro passo é a retirada do filé, em seguida passa-se pelo mezanino, onde cortam o porco em diversas partes. No frigorífico da Sadia até 2009, a estrutura da desossa seguia da seguinte forma: no mezanino cortava-se a parte traseira, a parte dianteira, a parte lombar e as costelas. A parte traseira seguia para a esteira um, onde era desossado, e retirado de acordo com o tipo de carne, pernil, picanha, lagarto, colchão mole, colchão duro, joelho e pé. No final da esteira, era encaminhado para o setor de embalagem onde era separado pelo tipo de carne em embalagens da empresa. A parte dianteira seguia o mesmo processo: na esteira dois, a lombar e a costela. O bacon seguia para a indústria que fica no mesmo complexo.

Tais indicativos nos informa sobre os tipos de produção 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.

Um dos mecanismos da empresa, que advém justamente para corrigir o desgaste e para legitimar a exploração sofrida no chão da fábrica, trata-se da mudança de um setor a outro. O remanejamento surge nesta ótica, para 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 Marcelo vai nos dizer:

Quando o cara esta 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 esta muito cansado pelo serviço, ele pode muito bem inverter a situação, por que todos funcionários são treinados pra tudo dentro da linha de produção, por exemplo, ai o que acontece.¹⁸

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.

¹⁸ MARCELO. Entrevista realizada pelo autor em 14 de janeiro de 2014. Duração de 35 min.

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.¹⁹

No entanto, a política da empresa referente ao cansaço é tratada pela troca de postos, com isso, garantem 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 acabavam que ia. É que a empresa exige isto, é uma política interna da empresa eu iam pelo simples fato de precisar do emprego.²⁰

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 no 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

¹⁹ *idem*.

²⁰ JUNIOR. Entrevista realizada pelo outro em 22 de setembro de 2008. Duração de 29 min.

líder impedindo-o de manter tais relações justamente por ser ele responsável por normalizar a produção, com aplicação de mecanismos que contribuem para o aumento da mesma. 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 para o 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 oito 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.

CAPÍTULO II

TRABALHO E SUBJETIVIDADE: ALGUMAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DA VIDA OPERÁRIA

2.1. RECÉM-CONTRATADOS E PROCESSOS SOCIAIS.

Neste capítulo acompanharemos a rotina dos trabalhadores que compreende desde o processo seletivo até o fazer na produção, isso para nós, implica em permitir que o trabalhador sinta-se à vontade em relatar os principais eventos que ele considera relevantes. Mas que permita a nós, pesquisadores, a partir de seus indicativos, investigarmos sobre as questões que possam ter despertado interesse, no anseio de que possamos aprofundar na temática.

Sendo assim, as justificativas para 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"²¹, 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 processo produtivo, encontram-se os trabalhadores recém-contratados que assumem com certa facilidade o papel de outros trabalhadores, cobrindo promoções e demissões. Notamos, pois, que ao assumirem tarefas diversas, tais trabalhadores transformam-se em trabalhadores multifuncionais: dominam várias máquinas e atuam em diversos setores. Essa situação garante ao supervisor 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.

Obviamente, é preciso considerar que o recém-contratado busque 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 a produção, antecedendo todo o ato de produzir.

²¹ MARX, K. Formações econômicas pré-capitalistas. Tradução João Maia. 7. ed.- São Paulo: Paz e Terra, 2011.p. 65.

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. Seria o que Ricardo Antunes vai nomear como 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.²²

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.*²³

Em 2010, a BRF contava com 127.982 trabalhadores dentre eles alguns por tempo indeterminado, tempo determinado, terceirizados, estagiários/aprendizes e trabalhadores de fora do Brasil²⁴. Em Uberlândia, os números chegam a aproximadamente oito mil trabalhadores.

O processo seletivo utilizado pela Sadia em 2008 era composto por dois atos, o primeiro corresponde a uma entrevista com os responsáveis de RH. O segundo momento corresponde integração do trabalhador: na entrevista investiga-se, o histórico pessoal do indivíduo a partir de seu relato de vida. São perguntas direcionadas principalmente para testar em que condições aquele candidato se encontra dentro da 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 teria a oferecer para a empresa? Quais são os seus planos para o futuro? Mas, para nós, essas perguntas possuem sentidos correspondentes a uma ideia sobre o perfil do trabalhador que as empresas procuram.

²² ANTUNNES, R. L. C. Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho- 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.p.188.

²³ MARX, K. ENGELS, F. A Ideologia Alemã. In: [introdução de Jacob Gorender; tradução Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.p. 48.

²⁴ Relatório Anual 2012 BRF. Visualizado em 26 de maio de 2014. Extraído de site <<http://www.brazilfoods.com/ri/siteri/web/arquivos/BRF%20RA%20Completo%20PT%20130625.pdf>>.

Para esclarecer essa forma de contratação que usualmente é realizada pelas empresas torna-se necessário apontar quais dimensões esses dois momentos se cruzam e como eles se convertem em ferramentas a favor do empregador.

No primeiro momento, a especulação da vida do trabalhador, nos faz compreender qual perfil buscado pela empresa procura, em outras palavras, a primeira etapa da contratação nessa pesquisa 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" ²⁵ como perspectiva de melhores salários.

Uma qualidade de vida que não pode ser menosprezada por nós, pesquisadores, embora não nos colocamos como sujeitos capazes de aplicar julgamentos diante das escolhas de cada sujeito inserido na escala produtiva, mas nos proporciona a indicação de possíveis caminhos para entendermos as dinâmicas das explorações. Sendo assim, buscamos compreender cada indivíduo/trabalhador como portador de uma consciência de sua própria existência.

A condição atual do trabalhador, que inicia em uma empresa como essa, principalmente quando o mesmo busca ascensão social, pode nos revelar dimensões ainda não analisadas que contribuem e/ou contribuirão para compreendermos as nuances do processo de exploração nas atuais relações de trabalho.

A vida do trabalhador interessa a empresa nessa perspectiva produtiva e 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.

A experiência de pesquisa na SadiaS/A permitiu-nos elaborar essas relações de diferentes modos. Entre elas, 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."²⁶

²⁵ ibidem.p.191.

²⁶ MELILLO, A. e OJEDA, E. N. S. *Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas*. Porto Alegre, Artmed, 2005.

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.²⁷

Temos, por exemplo, o caso do trabalhador Elias que resolveu abandonar a vida que levava há anos numa fazenda para trabalhar numa empresa, onde a rotina em determinados setores consegue ser mais intensa do que aquela de trabalho no campo. “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”.²⁸

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. Portanto, analisar essa condição transmitida é uma forma de extrair não somente a força de cada trabalhador, mas uma força extra, caracterizada nas longas jornadas de trabalho, na redução de salário e nas metas inalcançáveis e etc.

A entrevista com os profissionais do setor de Recursos Humanos possui um direcionamento, pois, quando questionado sobre esse processo, o entrevistado Roberto 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?*²⁹

Esses indicativos possuem o objetivo de induzir o trabalhador a expor, de certa maneira, alguns fatos de sua trajetória pessoal e profissional. Nesse sentido, torna-se evidente que o trabalhador deseja ser contratado pela empresa para melhorar a sua vida. 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

²⁷ ELAINE. M. entrevista realizada pelo autor em 23 de outubro de 2009. Duração 22 min.

²⁸ MARX, K. ENGELS, F. A Ideologia Alemã. In: [introdução de Jacob Gorender; tradução Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998.p.19.

²⁹ ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min.

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.*³⁰

Marcelo Silveira 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 vontade de superar suas frustrações enquanto trabalhador, e nesse momento, esse indivíduo percebe que o ideal para a empresa é que ele queira "crescer" junto com ela. A sensação que o trabalhador obtém a partir de demonstrar superação é mediada pela retribuição que a empresa oferece através de benefícios: cesta básica, planos de saúde, odontológicos e funerários, seguro de vida, e PPR (Programa de Participação nos Resultados). Esse programa PPR funciona como um bônus que é ofertado 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.³¹

A partir desse conjunto de possibilidades apresentadas, os candidatos podem se sentir confortáveis ou desconfortáveis para 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.

³⁰ idem.

³¹ VARUSSA, R. J. 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.p.100.

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 de 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 crescer pelas possibilidades da empresa. Possibilidades que outrora não pertenciam às vidas 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.

O exemplo a seguir não tem a intenção de resolver o problema indicado pelas empresas a cerca da rotatividade da mão de obra, mas sim, indicar a busca da empresa por mão de obra nas 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, 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 de 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.³²

Entretanto, 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

³² BOSI, A. P. História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010). Revista de História Regional, v16(2): 400-430, Inverno, 2011.p. 421.

sua entrada na empresa, quando participou da entrevista de admissão que tais expectativas com relação ao trabalho eram inferiores às possibilidades apresentadas pela empresa. Com isso, quando buscou emprego na fábrica, ela percebeu ali novas possibilidades. Neste sentido, a pesquisa de Bosi nos revela a experiência além da condição estabelecida pela empresa. Quando alegamos que o trabalho depende da experiência, indicamos que o indivíduo realiza as suas escolhas a partir de uma leitura da sua própria existência. Isso é citado pelo autor:

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.³³

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, para ele, a graduação é a ascensão outrora desejada, mas para explicar a sua entrada na Copagril, ele realiza uma leitura de sua trajetória enquanto indivíduo.

Elaine, 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 ficavam na companhia de outras pessoas. Reginaldo 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 Junior, que veio de Januária, região do Norte de Minas, para trabalhar na Sadia depois que um amigo indicou e falou dos benefícios que a empresa tinha. No Documentário Carne e Osso³⁴, 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

³³ Ibidem. p.422

³⁴ Cavechini, C.e Barros, C.J. Carne e Osso. Documentário: Repórter Brasil, 2011. Duração 65 min.

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 a linha de produção.

Para a aquisição de dados importantes à pesquisa foi fundamental observar algumas informações, tais como: o desejo de ascensão do trabalhador, além do desejo de superação das experiências de trabalho que no passado foram ruins. Constatamos que tais desejos são confrontados no ato da entrevista, nela são apresentados benefícios que irão preencher o "vazio" decorrente do não reconhecimento desses trabalhadores frustrados.

Por se tratar de uma pesquisa que analisa uma temporalidade muito próxima a nossa realidade vivida, torna-se necessário entender que as escolhas dos indivíduos dependem das suas trajetórias enquanto pessoas, consumidores, entre outros aspectos. Entretanto, o modelo das abordagens nas entrevistas das empresas evidencia essa perspectiva de selecionar candidatos que atendam a demanda da empresa a partir de suas expectativas de vida, na tentativa de transformar a produção mais dinâmica.

Essa percepção foi por nós apreendida através da metodologia que utilizamos para obter as fontes orais, devemos considerar que não tivemos a intenção de dar voz aos sujeitos, mas procuramos sempre entender as diversidades de seus projetos. CAMPO nos mostra que:

Através do relato oral, podem-se 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.³⁵

A empresa utiliza-se desses sentimentos para alcançar uma redução de custo na produção, e 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*

³⁵ 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.

*flexíveis e precárias condições de trabalhos possíveis*³⁶. Porém, os mais recentes trabalhadores tendem a suportar com mais vigor e esperança as precariedades.

³⁶ POCHMANN, M. O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. BOITEMPO – São Paulo, 2002.p. 33.

2.2. INTEGRAÇÃO: ORIENTAÇÃO DE TRABALHO

Outro fator importante a ser identificado e que contribui para a superação dos indivíduos enquanto trabalhadores frustrados daquela empresa é o processo de “Integração”. Nele percebemos uma empatia significativa com os trabalhadores por parte da administração. Neste momento ocorre o encontro desses 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 ele 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.

Entretanto, é preciso que o trabalhador a partir das subjetividades projetadas, possa compreender a dinâmica da empresa e perceba que de fato tem garantias quanto às promessas empreendidas pela empresa no processo inicial. Para isso, a tem-se o apoio de profissionais capazes de articular e conduzir 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, tais como, a segurança do trabalho que ensina ao funcionário como utilizar uma faca, uma luva malhada, um protetor auricular, as roupas e como se comportar na linha de produção. Esse treinamento é parte da formação dessa mão de obra, ela é oferecida pelos que conhecem melhor a empresa. Sobre o processo de integração, temos:

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.³⁷

³⁷ ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min. op.cit.

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. Trata-se de uma espécie de convite a ser participativo na empresa, na fala de Roberto, cada um ao ser admitido pela empresa possui uma "bagagem" de conhecimento e desejos de superação. 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." ³⁸

Cultura é a palavra utilizada pelo entrevistado, ele identifica o procedimento como uma transmissão cultural 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 de gerência, que por sua vez consegue responder a todos os planos daqueles trabalhadores (pois seguem o mesmo sentido) de modo a inseri-los igualmente no contexto da fábrica, de modo a eliminar todo e qualquer indício de desigualdade profissional. Isso soa mais como um momento onde todos têm as mesmas oportunidades. Uma cultura que ensina como usar os equipamentos de segurança, ensina a ter cuidados com a higiene e com a limpeza da linha. Acreditamos que a limpeza da linha de produção é o mais importante para a empresa; pelo tempo dedicado a esse processo, há uma supervalorização de seus funcionários que posteriormente será convertida em exploração.

No referido processo de ensino o que não falta é a importância que se tem dado a este último item, a valorização do trabalhador dentro da integração. Isso é uma parte importante, não que discordemos disso, observamos que o problema ocorre quando tais discursos induzem à promessas vazias.

O processo de integração do trabalhador corroboram para a ampliação dos meios de exploração, pois são caracterizados futuramente pelas doenças laborais e

³⁸ idem.

psíquicas, 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), como disse Marcelo Silveira, 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. Sendo assim, a integração do trabalhador soa mais como momento motivacional, na qual candidato tem um primeiro contato com a linha de produção.

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; pois são os mais preparados para evidenciar as possibilidades de crescimento profissional, 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.

A ideia do termo colaborador nos faz aludir à condição de duas instituições distintas que caminham juntas, com as mesmas possibilidades. Outra definição é que 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, por conta de seus imediatos interesses na empresa. Integrar os indivíduos a uma instituição é torná-los parte da empresa, e a serem colaboradores. Entendemos que nesse contexto encontraremos aqueles que há tempos sentem-se parte da empresa, porém, outros alegam que não se sentem assim, obviamente, não são todos os trabalhadores que se sentem excluídos da mesma, porém, são muitos os que alegam isso.

Para tanto, o perfil desse trabalhador é de muita importância para entendermos as nuances da escala produtiva em seu contexto social. A

consumação da exploração depende de formas aparentemente simples, mas que atendam à 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.

Os primeiros caminhos para a admissão pela empresa apresentam-se de modo fácil, porém, as entrevistas nos apontam outra dimensão. Buscamos alguns indicativos que possam nos dizer sobre a organização desses trabalhadores no piso da fábrica.

Nesse contexto, identificamos um aspecto que demonstra o perfil do trabalhador que é caracterizado pela sua multifuncionalidade. São os trabalhadores que 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, garantem certa manutenção nas relações internas da fábrica; POCHMAN (2002:09) novamente indica:

São formuladas políticas sociais e trabalhistas, com vistas ao rebaixamento ainda maior do padrão de uso e remuneração do trabalho. A descentralização e a focalização do gasto social são medidas utilizadas, em geral, como forma de ajuste fiscal (contenção de recursos públicos), assim como a desregulação do mercado de trabalho serve de caminho para a flexibilização dos contratos, redução do poder sindical, retiradas de direitos, corte de salários e substituição de benefícios públicos na qualidade de mão-de-obra.³⁹

Torna-se uma maneira de controlar as suas ações, pois o funcionário recém-contratado é bem mais cobrado do que os outros, não por parte somente da empresa, mas por si mesmo. 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 meio de indicações de como fazer. Sendo assim, logo serão evidentes as pressões que se materializarão no aumento da produção, por exemplo, pelo viés das horas extras.

É uma mão de obra “incentivada” que vem atender as perspectivas da empresa ou pelo menos a parte dela, pois a imagem repassada pela empresa é a de

³⁹ POCHMANN, M. O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. BOITEMPO – São Paulo, 2002.p. 09.

que ela tem muito mais a oferecer ao trabalhador do que o trabalhador à ela. Quando os trabalhadores são contratados por essas empresas as promessas são variadas: promoções, planos de saúde, cestas básicas, festas e confraternizações, ou seja, um “futuro promissor”.

Em contraposição a essa perspectiva, encontramos o preço da integração que é justamente o de ceder lugar a uma inexorável subordinação aos ditames da sobrevivência na linha. As pesquisas que se dedicaram a investigar esses novos espaços de industrialização constataam 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*.⁴⁰ Nos casos analisados, outros sentidos e significados constituídos na trajetória ocupacional destes sujeitos que se fazem presentes no processo de formação da mão de obra industrial. ANTUNES aponta que:

O mundo do trabalho capitalista moderno hostiliza diretamente esses trabalhadores em geral herdeiros de uma “cultura fordista”, de uma especialização que, por sua unilateralidade, contrasta com o operário polivalente e multifuncional.⁴¹

O trabalhador Roberto⁴² teve a sua primeira decepção logo que ingressou na empresa, fora contratado para o setor de evisceração, mas iniciou seus trabalhos na pendura de peru. Mesmo assim, ele assumiu o posto de forma decidida, e buscou entender as estruturas que sustentam a fábrica, no caso, dedicou-se à multifuncionalidade. Portanto, fica evidente que atender às expectativas da empresa consiste em focar na sua dinâmica de produção.

Dessa maneira, a dinâmica que é caracterizada pelo remanejamento como foi mencionado no primeiro capítulo, fundamenta-se pela troca de setor, de forma que a produção não pare. Mas para que isso aconteça é preciso que este funcionário entenda a dinâmica da fábrica e participe.

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, por que lá

⁴⁰ GUIMARÃES, M. C. Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas conseqüências sobre os trabalhadores. São Paulo: Revista de Gestão da USP, v.13, n.1, p.1-10, jan/mar, 2006, p. 07.

⁴¹ ANTUNNES, R. *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*- 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009. p.112.

⁴² ROBERTO. *Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014*. Duração de 58 min.

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. Por que eles buscam trabalhadores que atendam a todas as áreas. Ai eu entrei na Pendura ai lá foi fogo cara.⁴³

Para isso, são criadas formas que rebaixam ainda mais as funcionalidades e, principalmente, a especialidade de cada uma. 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.*⁴⁴

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 em tantas outras. As novas estruturas de controle são apresentadas sob a celebração da qualificação do trabalhador e de sua maior inserção intelectual no processo. 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.

Neste momento da pesquisa, 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.

Já aconteceu sim de pegar, tipo assim, três funcionários do setor e mandar, por exemplo, para o abate por que 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.⁴⁵

⁴³ idem.

⁴⁴ 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. p.194.

⁴⁵ MARCELO. Entrevista realizada pelo autor em 14 de janeiro de 2014. Duração de 35 min.

O indicativo acima nos apresenta que embora entendamos a realidade do setor pela sua capacidade de exploração, esses trabalhadores se submetem às tarefas mais desgastantes. Novamente é preciso considerar que as escolhas que um trabalhador faz em sua vida dependem muito do contexto em que está inserido. 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 exploração⁴⁶.

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 corroborar 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, ERBER nos diz que:

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.⁴⁷

As relações entre os supervisores e os operários no interior das fábricas são regidas tanto por conflitos, quanto por atos mediados (ou negociados). Firmam-se assim as relações, as atribuições e as hierarquias à proporção que a produção impõe mudanças no ritmo de trabalho.

São 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

⁴⁶ 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.p.141.

⁴⁷ ERBER, F. *Processo de Trabalho e estratégias de classe*. In: Importância do Estudo do Processo de Trabalho. Zahar. Rio de Janeiro, 1982.p. 21.

remuneração variável e distintos contratos de trabalho; terceirização e subcontratação de mão-de-obra.⁴⁸

Os administradores, neste caso, elaboram diversas estratégias que atendem ao aumento da produção frente, é claro, à manutenção da média salarial. De acordo com Maria Rojane, trabalhadora de um abatedouro de aves: "no setor que trabalhava era muito exigente. Eles tinham um cronômetro, eles cronometravam."⁴⁹

O supervisor por sua vez tende 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.⁵⁰

Para o trabalhador, ações como essas trazem problemas, pois, retira-se do trabalhador a condição de trabalhar em seu tempo, obrigando-lhe a cumprir determinado 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.

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, e 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.

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

⁴⁸ POCHMANN, M. *O Emprego na Globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. BOITEMPO – São Paulo, 2002.p. 44.

⁴⁹ Documentário Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano, produzido em 2010. Duração 22 min.

⁵⁰ POCHMANN. op. cit, p.45.

fazer o supervisor me chamava. Eu achava interessante, como se eu fosse capaz de fazer um pouco de tudo e bem feito.⁵¹

Entretanto, as metas exigidas pela empresa são maiores que os valores devolvidos para os trabalhadores. Esse tipo de exploração caracteriza uma mudança comportamental em relação ao trabalho, pois cada um vai colocar-se à disposição com a sua máxima capacidade para alcançar dois objetivos. O primeiro, obviamente, é atender as demandas da empresa por meio das metas, o segundo está diretamente relacionado à vida do trabalhador que gira em torno da busca de um melhor cargo como lhe fora prometido.

Assim sendo, vale acrescentar que a exploração elimina possíveis perspectivas, ou seja, o cansaço provocado pela linha não é algo deixado na fábrica quando termina o turno, mas vai além dos muros. Neste sentido, passa-se a limitar suas atividades, tal como nos é dito: *Na época eu estudava música eu chegava a ficar com os dedos todos inchado cara aqui em casa, e não tinha como fazer o que eu gostava.*⁵²

Na pesquisa, uma das questões importantes e que boa parte dos entrevistados mencionaram e que tornou-se pertinente para entendermos a formação do trabalhador, é sobre o treinamento. 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 contrario, 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 está lá devagarzinho aprendendo os primeiros passos ninguém. No início ninguém vai brigar com você por causa disso, ne? Mas isso é por que você não tem o hábito à rotina de fazer aquilo. Ainda não viveu aquela rotina.⁵³

⁵¹ Luiz André. Entrevista realizada pelo autor em 22 de novembro de 2009. Duração 42 min.

⁵² ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min.

⁵³ Elizabete. Entrevista realizada pelo autor em 28 de janeiro de 2014. Duração de 17 min.

Sendo assim, a pesquisa nos apresenta que 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 colaboração dos trabalhadores mais antigos para que ocorra o dinamismo na produção, mas é preciso ressaltar que esta ação 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”.⁵⁴

A afirmação de Roberto 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 a 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.⁵⁵

⁵⁴ ROBERTO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min.

⁵⁵ idem.

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 a parte das condições mínimas de uma boa qualidade de vida no espaço fabril. O que se vê neste cenário, é a grande amplitude da exploração do ritmo do trabalho, que, certamente, irá se configurar como na maioria dos casos analisados em algum tipo de resistência. Outra forma de lidar com essa exploração são as medidas criadas pelos órgãos públicos como o Ministério Público do Trabalho e Emprego, com o intuito de redefinir as formas de produção para que haja uma diminuição dos impactos causados aos trabalhadores pela mesma linha de produção.

CAPÍTULO III

TRABALHO E RELAÇÕES DE PRODUÇÃO: A SAÚDE DO TRABALHADOR SOB A ÓTICA DA NORMA REGULAMENTADORA 36

3.1. NORMA REGULAMENTADORA 36: PAUSA, DESAFIO POSTO PELA INTENSIDADE DO TRABALHO NOS FRIGORIFICOS

O objetivo do Ministério Público do Trabalho (MPT), de intervir na cadeia produtiva, torna-se evidente por um motivo: para mudar a postura das grandes empresas do setor mediante a exploração do trabalho. Pois, é preciso mais do que apenas multá-las ou aplicar determinadas punições e notificações. É necessário redefinir os comportamentos e os mecanismos dessa exploração.

A exploração abordada neste trabalho reflete-se principalmente no campo da saúde, sobretudo, pelo ritmo intenso e pela jornada de trabalho prolongada. Ela desencadeia diversas ações que, futuramente, acreditamos que poderão ser incorporadas nos debates, como por exemplo, novos modelos de resistências, pois a questão em pauta envolve vidas. 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 frigoríficos⁵⁶) 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.⁵⁷

Em tal contexto, entender as composições das medidas apresentadas nos debates e principalmente materializada na Norma Regulamentadora 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 Norma Regulamentadora foi publicada no Diário Oficial da União, no dia 19 de abril de 2013, sendo ela aprovada no dia anterior, ela prevê segurança e saúde no trabalho nas indústrias de processamentos de carnes e derivados.

⁵⁶ 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 publico

⁵⁷ Texto extraído do site <http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2012_09/21_09.php> visualizado em 24 de setembro de 2012.

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.⁵⁸

É composta por dezesseis 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 as exigências, principalmente em relação ao fator ergonômico⁵⁹. Considerado um dos que mais gera o desgaste físico e conseqüentemente o adoecimento, por ele entende-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 etc. Além desses, outros itens compõem as variadas indicações importantes para uma possível qualidade de vida desses trabalhadores.

A pausa na Norma Regulamentadora aparece especificamente no item “Organização Temporal do Trabalho”⁶⁰, 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. Assim, 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 que são obrigatórios à implantação das pausas dentro da fábrica, vão da recepção até a expedição. Segundo a NR 36⁶¹, o não cumprimento

⁵⁸ 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.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ A partir deste momento ao falar/citar a Norma Regulamentadora 36 será utilizada a sigla NR 36.

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 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."⁶²

Em 2014, há outra publicação da mesma revista, em comemoração ao Dia Internacional de Prevenção às Lesões por Esforços Repetitivos, em que pesquisadores de diversas áreas do conhecimento mostram que a *LER/DORT*⁶³ é "uma doença crônica, invisível, muitas vezes irreversível"⁶⁴, e completa que as doenças:

Decorrem da intensificação do trabalho e representam um desgaste do sistema musculoesquelético de trabalhadores, cujas atividades de trabalho exigem a execução de movimentos repetitivos, associados muitas vezes a esforços físicos e manutenção de determinada postura por tempo prolongado.⁶⁵

Nesta ótica, o documentário de 2011, dirigido por André Costantin e Daniel Herrera em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com duração de 22 minutos apresenta os "benefícios" a partir da implantação das pausas durante a jornada de trabalho em frigoríficos (neste caso, o documentário não apresentou os nomes dos frigoríficos que participaram do projeto, apenas foi mencionado que foram da região sul do Brasil).

O objeto aqui é de compreender as pausas na produção, como indicado na NR 36, que prevê a interrupção de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados. Este tempo de descanso de acordo com a Norma é aplicado a uma jornada diária de 09h58min. Para tanto, essa jornada aplicada sem as pausas, provoca uma sobrecarga muito alta nos trabalhadores. Podemos pensar que a implantação das

⁶² <http://www.protecaocom.br/noticias/doencas_ocupacionais/ler_e_campea_em_afastamento_do_trabalho/J9jbJyig> Visualizada em 17 de junho de 2014.

⁶³ LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) suas principais causas são: repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas, o esforço físico, a invariabilidade de tarefas, a pressão mecânica sobre determinados segmentos do corpo, o trabalho muscular estático, impactos e vibrações. A intensificação do ritmo, da jornada e da pressão por produção e a perda acentuada do controle sobre o processo de trabalho por parte dos trabalhadores (fatores relacionados à organização do trabalho),.

⁶⁴ idem.

⁶⁵ idem.

pausas provocará algumas “mudanças”, e estas poderão ser percebidas por nós pesquisadores por meio das entrevistas, e principalmente, pelos trabalhadores no dia a dia.

Mas para se ter uma queda considerável dos índices de afastamentos a partir deste mecanismo, de acordo com a NR 36 levará aproximadamente vinte e quatro meses após a publicação da mesma, ou seja, esse é o tempo previsto para que 100% das fábricas sejam beneficiadas pelas pausas.

Nesse contexto as pausas se tornaram fundamentais para os debates dentro e fora da escala produtiva e do segmento de carnes e derivados. Para nós, cabe a este trabalho, uma importância na análise do material produzido em forma de documentário. Para entendermos a função do mesmo, no contexto estudado, e nele perceber quais tipos de mudanças eles almejam. Para quem foi produzido o documentário, por exemplo? Acreditamos que esse é o ponto inicial desta análise, uma vez que os interesses são diversos. Sendo assim, entender os discursos, pode nos possibilitar uma melhor compreensão da real conjuntura do trabalho em frigorífico no Brasil atualmente.

Inicialmente, encontramos uma proposta de mudança no sugestivo título: “Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano”, *sabe-se que os frigoríficos mantêm as suas relações de trabalho com altíssima repetitividade (elemento típico do taylorismo-fordismo) e também com estratégias novas referenciadas principalmente no modelo japonês (toyotismo)*⁶⁶ como nos afirma HECK.

Enquanto para BOSI:

Completa esse quadro uma produção industrial em escala de tipo taylorista/fordista a partir da qual o trabalho nos frigoríficos ficou reduzido a padrões de cortes repetitivos e de fácil apreensão. Tal modelo industrial que sustentou essa mudança a partir dos anos 1970 espelhou-se no desenvolvimento monopolista do capital, concentrando em poucas e grandes empresas a pesquisa, as patentes das inovações tecnológicas e a própria produção de frangos.⁶⁷

Por esse motivo, entendemos que a própria estrutura do trabalho, assim como está organizada nos frigoríficos, é quem vai promover expropriação das

⁶⁶ 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, p. 61.

⁶⁷ BOSI, A. P. História das relações de trabalho da cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2000). Revista de História Regional, v. 16, p. 400-430, 2011, p. 425.

condições humanas consideradas dignas e suportáveis para um trabalhador. Portanto, percebemos nesta primeira parte do título “Linha de Desmontagem”, um desejo de se romper, parcialmente, com uma estrutura que há tempos predomina em nossa sociedade. Desmontar algo arraigado, que existe no espaço da fábrica.

A segunda parte do título é justamente voltada para o “humano”. Acreditamos que este deve ser analisado primeiramente, uma vez que ele nos preocupa mais justamente porque, para o Ministério Público do Trabalho, a empresa lida com pessoas que defendem na linha de produção o seu sustento e o de suas famílias, ao aspirar novas condições que melhorem as suas vidas.

Este objetivo, o de melhorar as condições de vida é criado pelas possibilidades de melhoria dos padrões de vida que são apresentadas pelas campanhas da empresa, ou seja, os benefícios. Todo indivíduo inserido nesse contexto, procura sempre melhorar a sua condição de vida, para tanto, as escolhas que estão ligadas às questões financeiras são movidas por estas possibilidades. Pois se trata de uma superação de um trabalho passado que é apresentado com baixas possibilidades e a tentativa de uma melhor condição financeira é preenchida na nova empresa.

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.

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, por que a gente morava numa casinha muito ruizinha, toda comida de cupim e eu e ele tínhamos três filhos que estava estudando.⁶⁸

⁶⁸ Caio Cavechini e Carlos Juliano Barros. *Carne e Osso*. Documentário: Repórter Brasil, 2011. 65 min.

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 trinta e três anos enfrentar uma jornada que se iniciava às 20h40min e permanecia até às 6h, onde 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 noturnos⁶⁹.

As experiências geralmente se baseiam nos benefícios oferecidos pela empresa. Mas, nesse contexto, sob a luz dos benefícios, podemos dizer que esses trabalhadores permanecem com as mesmas intenções iniciais até mesmo quando adoecem?

Alguns durante um tempo maior permaneceram a desempenhar as suas funções, por receio de serem demitidos. Será que tais trabalhadores adoecidos serão tratados de modo semelhante a aquele como foi tratado quando foi admitido pela empresa? Se a linha provoca o desgaste destes trabalhadores, por qual motivo eles perdem alguns benefícios?

Para entendermos melhor a perda desses benefícios, esses são submetidos por um controle rigoroso da gerência. A soma de atestados, por exemplo, pode ocasionar no desconto em folha muito alto, uma vez que a empresa arca com a

⁶⁹ Dados coletados em 13 de agosto de 2009. Sadia Uberlândia (frigorífico).

metade de uma consulta, enquanto o trabalhador paga pela outra metade. A falta sem justificativa pode provocar a não participação do trabalhador em alguns sorteios de brindes em determinadas ocasiões, tais como, no cumprimento de metas e nas festas.

O que percebemos é 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 os trabalhadores encontram-se em situação de descarte, eles são demitidos ou são realocados para funções diferentes. Aquela importância que cada trabalhador dá a si mesmo e a demonstra em forma de esforço na empresa, tal como identificamos no segundo capítulo, é exaurida quando ainda eram recém-contratados, 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. 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 que correspondiam à tentativa de troca pelos benefícios (seja ele expressado por meio das promessas de promoções, pelo aumento de salários, e pela cobiça dos cargos de liderança) foi substituído pelas lesões que os impedem de realizar as tarefas remuneráveis. 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.⁷⁰

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 compreende 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 eles 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 que estavam acostumados, enquanto a empresa permanece a ditar, frequentemente, as suas formas de exploração.

MARX em *o 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.⁷¹

Portanto, o que percebemos é justamente um corpo produtivo fragmentado, o qual aos poucos massacra todos aqueles que estão no seu entorno, como se cada indivíduo fosse uma extensão da máquina e devesse agir como tal, e que conseqüentemente 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.

⁷⁰ André Costantin e Daniel Herrera. *Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano*. Documentário: parceria MTP e MTE 2011. Duração 22min.

⁷¹ MARX, K. *O Capital: crítica da economia política*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 406.

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 que eles dão 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.

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.⁷²

Portanto, o desgaste ocorrido depois de algumas horas, forçará o trabalhador a criar ou a reproduzir as ações que possam colocar o seu corpo novamente em zona de conforto. Por isso, o ato de ir ao banheiro, por exemplo, seis ou sete vezes durante o expediente torna-se comum. Mas, esta ação não será eficaz a ponto de reduzir os impactos da exploração, apenas irá minimizar o cansaço com uma distração.

Enquanto o trabalhador motivado pela insatisfação ou pela fadiga do trabalho tentar punir a empresa, como por exemplo, se ausenta ao trabalho, a mesma retirará dele os benefícios que o mesmo adquiriu, de modo a forçá-lo ao retorno na linha de produção. O não acompanhamento da esteira pode ser entendido pelos

⁷² BOSI, A. P. *História das relações de trabalho da cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2000)*. Revista de História Regional, v. 16, p. 400-430, 2011, p. 423.

supervisores como uma insatisfação que é acentuada pelos gestos de cansaço, mas pode não ser encarado como tal. No primeiro capítulo, quando abordávamos 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 aprouver.

3.2 A LINHA DE PRODUÇÃO E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

Aqueles que moram próximos às granjas, aos abatedouros, aos frigoríficos e entre outras empresas do ramo, certamente, já ouviram algum anúncio de contratação por parte das mesmas. Por exemplo, certo dia estava em casa e um desses anúncios circulava pelo bairro. Um carro com som, que por sinal, estava bastante alto, enumerava as vantagens de se trabalhar em tal setor: *A granja planalto está contratando, não é preciso experiência. Disponibiliza transporte, alimentação no local e ótimo convênio médico, interessados deixar currículo na portaria da empresa.* Coincidência ou não, o anúncio, de fato, enfatizou bem uma realidade do setor, será preciso aos trabalhadores um ótimo convênio médico. É evidente que com o tempo, os mecanismos apresentados pela empresa foram enfatizados para camuflar as grandes contradições em face com a exploração do trabalho. Tais mecanismos apareceram apenas para oferecer e elucidar os “benefícios”, de modo que amenizassem os desgastes, sejam eles físicos e/ou psicológicos causados pela exploração da linha de produção.

No documentário, tal problema é entendido na sua composição máxima, uma vez que é necessário ter ciência de que em todas as entrevistas realizadas, apenas duas são de trabalhadores da linha de produção, pouco mais de 4 minutos se somadas as duas falas. Os outros entrevistados fazem parte da administração, apesar de serem trabalhadores da empresa, ocorre um distanciamento significativo, capaz de produzir as mais diversas e possíveis representações, pelo fato de ocuparem postos diferentes.

É neste contexto que ocorre uma forte dúvida em relação à validade deste documentário: para quem realmente este foi produzido? Surge nesse contexto uma possibilidade de garantir a defesa em relação aos trabalhadores por meio das pausas? Sendo assim, não seria o caso do documentário girar em torno dos trabalhadores da linha?

Sabemos que são eles os responsáveis por direcionar o resultado da implantação das pausas. Neste sentido, a primeira parte do título apresentada como “Linha de Desmontagem” pode estar carregada de sub-intenções quanto à implantação das pausas. Pelo simples fato, de que quando nos confrontamos com a essa intenção de desmontar, imaginamos que irá favorecer aqueles que são frequentemente explorados.

Mas o que acontece é o oposto. O núcleo responsável por tal direcionamento é o da própria administração. Neste documentário, encontram-se relatos do gerente de RH, da fisioterapeuta do trabalho, do gerente de produção, do dirigente de sindicato, da enfermeira e etc., cujos depoimentos, geralmente, se confundem por estarem atrelados à ideia de que as pausas podem ajudar na redução da rotatividade e garantir o lucro.

Para Ademir Long gerente de RH a rotatividade pode assim ser superada pelas pausas, segundo ele:

Existe uma redução dos afastamentos, de atestados médicos isto é um custo a menos para a empresa, também assim é inegável que quando um funcionário está mais satisfeito ele acaba produzindo mais, então às vezes é difícil medir, mas a gente sabe que isso acontece então o funcionário trabalhando com mais satisfação ele acaba fazendo um trabalho mais bem feito, com melhor qualidade e até de maior produtividade.⁷³

A fala de Ademir Long permite-nos uma análise quanto às mudanças que a pausa pode causar na produção, ele afirma: "trabalhador satisfeito produz mais e melhor".⁷⁴ Para ele, a pausa ocasionará um retorno significativo para a empresa em termos numéricos, pois se trata de uma pausa acompanhada e compensada pela intensidade da esteira ou mesmo pela jornada de trabalho (horas extras), como disse Elias: "é preciso ter muita coragem de pegar uma faca de manhã até a noite."⁷⁵ Portanto, cabem medidas que possam acompanhar a pausa na tentativa de equiparar a produtividade representada pelas metas que nunca são atingidas 100% e aumentam cotidianamente.

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."⁷⁶

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

⁷³ André Costantin e Daniel Herrera. *Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano*. Documentário: parceria MTP e MTE 2011. Duração 22min.

⁷⁴ *idem*.

⁷⁵ *idem*.

⁷⁶ *idem*.

capacidade máxima de produção quando se implantam as pausas e as segue como manda o regulamento. Entretanto, o que tem acontecido é o oposto, e por isso, ocorre a tal rotatividade. Para se alcançar as metas ocorrem uma sobrecarga dessa mão de obra pela intensidade e pelas horas a mais trabalhadas. Podemos observar tal fato na fala de Maria Rojane: "A gente puxava com esta mão e seguia sempre manejando com a outra, ali era ligeiro, era muito rápido." ⁷⁷

Portanto, com todo o problema da rotatividade da mão de obra, existem apenas duas maneiras de alcançar as metas que crescem todos os dias: aumentar a velocidade da esteira ou obrigar os trabalhadores a cumprirem as horas extras. Isso é, de fato, caracterizado como exploração. 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. ⁷⁸

Em outro momento do documentário, a 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." ⁷⁹ Estas são as palavras de Clarice K, técnica de segurança do trabalho. Segundo ela, o que a implantação das pausas tem demonstrado na fábrica é uma satisfação dos trabalhadores.

Só nesses minutos que o trabalhador parou, ele se alonga [...] aproveitam para conversar com outros colegas de trabalho, dão um pouco de risadas. Já são uns instantes que eles se distraem, que também é importante. Com isso, tu acaba tendo um funcionário mais assíduo, mais disposto, então é mais fácil tu regra estas pessoas e torna sequencial, mais lucrativo até pra própria empresa, que a gente não teve uma diminuição da produção em função das pausas. ⁸⁰

⁷⁷ idem.

⁷⁸ BOSI, A. P. *História das relações de trabalho da cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2000)*. Revista de História Regional, v. 16, p. 400-430, 2011, p. 411.

⁷⁹ André Costantin e Daniel Herrera. *Linha de Desmontagem: uma pausa para o humano*. Documentário: parceria MTP e MTE 2011. Duração 22min.

⁸⁰ idem.

De fato, a satisfação dos trabalhadores em parar por um tempo para relaxar ganha destaque em algumas entrevistas realizadas na cidade de Uberlândia, mas sempre que surgia a pergunta das pausas, principalmente na desossa de suínos, a resposta seguia quase sempre o mesmo, caminho.

O cara que tá mandando os porcos, tirando da câmara fria, ele é o primeiro a sair pra pausa, só que a linha continua correndo até passar o último e não ficar nada na esteira. Ai quando o último da esteira tá saindo para a pausa, o cara que empurra os porcos está voltando. Só que é muito rápido, quando você vê a esteira já tá cheia de novo, ai tem que voltar, as vezes só dá pra ir no banheiro.⁸¹

Infelizmente esta é uma realidade para alguns trabalhadores. Mas gostaríamos de retomar a fala de Clarice, pois ela nos apresenta algumas das condições da fábrica que já mencionamos outras vezes neste trabalho. Mas como foi citado em outro momento, os trabalhadores da administração são representantes diretos do dono dos meios de produção. Portanto, podemos nos ater apenas para um detalhe, "aqui a gente vê um processo bem acelerado."⁸² 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 com o mecanismo implantado, e mais uma vez, evidenciam-se nele as estratégias da empresa para os resultados de produção baseados na exploração da mão de obra.

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 a tenham demonstrado, criaram alguma forma de resistência oposta ao ritmo de trabalho nestes ambientes.

Tal resistência ocorre, geralmente, por dois motivos: 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 ou duas

⁸¹ Luiz André. Entrevista realizada pelo autor em 17 de novembro de 2009.

⁸² André Costantin e Daniel Herrera. op. cit. 2011.

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 em outro trecho do documentário 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.*⁸³

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 as 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."⁸⁴

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, conseqüentemente, a 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.

Optamos, inicialmente, neste capítulo por esta análise do documentário: "*Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano*", na busca pelo entendimento das controvérsias da produção quanto à realidade vivida pelos trabalhadores no setor mencionado. Portanto, identificamos os discursos que defendem a implantação

⁸³ idem.

⁸⁴ 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, p.06.

das pausas, por se tratarem de um mecanismo que trará benefícios e lucros para as empresas, pois tal como mencionado: trabalhador satisfeito produz mais e melhor.

Dos vinte e dois minutos do documentário, apenas duas entrevistas de aproximadamente quatro minutos foram dedicadas aos trabalhadores da linha de produção, sendo uma a do senhor Elias ao apresentar-nos as compensações recebidas pelo trabalho, os retornos financeiros. Já a outra entrevista é a de Maria Rojane que nos apresenta um depoimento totalmente oposto ao do apresentado pelo senhor Elias, pois, nos demonstra tal contradição a partir de sua experiência de vida.

Mas o que ainda não foi mencionado é a razão pela qual se justifica a diferença entre os dois discursos apresentados pelas entrevistas: a entrevistada Maria Rojane está afastada do trabalho por ter tido as duas mãos operadas, e por isso, não pode exercer, atualmente, nenhuma atividade que gere renda para ela. No caso de senhor Elias, ele ainda pode desfrutar de sua capacidade laboral e da conquista do conforto de vida. O detalhe que devemos evidenciar é que ele ao permanecer no trabalho, apresenta-nos certo receio quanto ao que pode ser dito, uma vez que, o próprio documentário foi todo monitorado pela administração da empresa.

Assim, torna-se possível identificar que há também aqueles trabalhadores que encontram algumas formas de irem contra o sistema de produção, como já fora citado o exemplo do banheiro, ao seguir o viés de alguns modelos de resistências ainda não estudados, abrindo novos horizontes para nos pesquisadores ao analisarmos o tema.

3.3. RESISTÊNCIA: PRÁTICA DIANTE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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.

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

De acordo com a pesquisa realizada, as resistências ocorrem em diversas situações. Eis um exemplo na narrativa que segue:

Por que 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.⁸⁵

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

⁸⁵ NILCLER. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011.

na postura do trabalhador ou do supervisor, que agem de acordo com as suas atribuições. Nesses ínterims, 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 releva pela experiência, pela sobrecarga de atividades, ou por promessas de promoção devido à redução de custos e do 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.

Em entrevistas realizadas em 2008, um funcionário da Sadia, que trabalhava no terceiro turno da empresa, relatou 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 medico 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.⁸⁶

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.”⁸⁷

Segundo a entrevistada, a ação de seu esposo ao ir ao hospital, mentir e ser medicado, mostrava uma situação positiva para ele, pois, poderia desfrutar do sossego, a paz, visto que já não suportava 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

⁸⁶ SANTOS, Marcos. Entrevista realizada pelo autor em 18 de setembro de 2009.

⁸⁷ CRISTINA, Erica. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011.

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 possuir os sintomas apresentados. Portanto, nos perguntamos (ainda sem vislumbrar respostas possíveis), o que estas resistências nos têm a dizer?

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.

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.)

Portanto, entendemos que as manifestações, em forma de teatro podem e devem ser entendidas como uma oposição em momentos isolados desses trabalhadores diante da insalubridade da linha de produção. E se a NR 36 é o resultado de um longo debate a cerca da quantidade de afastamentos por doença do trabalho, certamente, este modelo de resistência contribuiu para o avanço e a aprovação da mesma ao obrigar as indústrias de carnes e de derivados a assumir novas posturas diante de seus modelos de exploração.

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 competitivo. A invenção de métodos de criação, o abate e o processamento, é refletida na ampliação de suas marcas e de seus produtos com grandes destaques 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.

Percebemos, então, que estavam na linha de produção as vozes capazes de nos direcionar para possíveis contradições do trabalho existente 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. 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 Norma Regulamentadora 36, e com o apoio do Documentário, *"Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano."* Aquele que se deparar com tais documentos terá facilidade para referenciá-los e declará-los como grande proeza desse tempo.

Realmente são grandes os trabalhos desta era, pois nos revelam timidamente uma importância para com os trabalhadores do segmento. O problema é que, infelizmente, ainda não podemos colocá-los em tal pedestal. Justamente porque a sua aplicação não ocorre em curto prazo.

E mesmo no caso da pausa, por exemplo, por ter sido implantada tal como é prevista na NR36, somente ela não consegue promover a função de organizadora destes espaços produtivos, mesmo quando associada a todas as outras mudanças previstas na NR36, justamente pela falta de um maior controle por parte dos órgãos públicos competentes, e principalmente pela falta de pessoal que faça uma fiscalização mais específica no ambiente de trabalho. 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 seja dinâmica, com mecanismos tais como o remanejamento, que possibilite a alteração do ritmo de trabalho de alguns poucos trabalhadores, não obstante, estes serão exigidos no 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 dos gestores 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, 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 e conflituosa a produção. São evidências por nós apreendidas, principalmente quando confrontamos as expectativas da NR36 e os mecanismos da fábrica que são aplicados à vida dos trabalhadores.

Nessa ótica entendemos que as manifestações, principalmente, em forma de teatro, podem e devem ser entendidas como uma oposição em momentos isolados desses trabalhadores perante a insalubridade da linha de produção. Se a NR 36 é o resultado de um longo debate a cerca da quantidade de afastamentos por doença do trabalho, certamente tal modelo de resistência, (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 a superexploração.

FONTES:**Documentários:**

Costantin, A. e Herrera, D. *Linha de Desmontagem: Uma Pausa para o Humano*.

Documentário: parceria MTP e MTE 2011. Duração 22min.

Cavechini, C. e Barros, C.J. *Carne e Osso*. Documentário: Repórter Brasil, Duração 52min, son., color. 2011.

COSTA, D., Armando, J. *O grupo Sadia e a produção Integrada: o lugar do agricultor no complexo agroindustrial*. Mestrado: Curitiba, janeiro de 1993.

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

Online:

http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2012_09/21_09.php> Visualizado em 24 de setembro de 2012.

http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/ler_e_campea_em_afa_stamento_do_trabalho/J9jbJyjq> Visualizada em 17 de junho de 2014.

<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/504724-ha-pessoas-que-preferem-o-desemprego-a-entrar-no-inferno-de-um-frigorifico>> Há pessoas que preferem o desemprego a entrar no inferno de um frigorífico extraído, visualizado no dia 03/02/2012.

<http://www.mst.org.br/Investigacao-mostra-as-drasticas-condicoes-de-trabalho-nos-principais-frigorificos-do-pais>> Investigação mostra as drásticas condições de trabalho nos frigoríficos, acessado em 11 de setembro de 2012.

http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/ler_e_campea_em_afa_stamento_do_trabalho/J9jbJyjq> Visualizada em 17 de junho de 2014.

<http://reporterbrasil.org.br/2012/09/quot-moendo-gente-quot-mostra-as-condicoes-de-trabalho-nos-frigorificos-do-brasil/>> "Moendo Gente" mostra as condições de trabalho nos frigoríficos do Brasil. Texto extraído no dia 12 de setembro de 2012. Site Repórter Brasil.

Outros materiais acessados para a obtenção de dados online:

NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E

PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS. Publicação D.O.U. Portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013 19/04/13.

BRF FOODS CONDENADA EM R\$ 65 MILHÕES EM AÇÃO DO MPT, não pagamento do período de troca de uniforme gerou a condenação Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina. Dados visualizados no site http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/noticias/2012_09/21_09.php, no dia 24 de setembro de 2012.

Repórter Brasil. Investigação mostra as drásticas condições de trabalho nos frigoríficos. Matéria visualizada no site <http://www.mst.org.br/Investigacao-mostra-as-drasticas-condicoes-de-trabalho-nos-principais-frigorificos-do-pais> no dia 11 de setembro de 2012.

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>.>

Entrevistas:

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011. Duração 40 min. Entrevista a Erica Cristina.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 21 de março de 2014. Duração de 58 min. Entrevista a Roberto.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 14 de janeiro de 2014. Duração de 35 min. Entrevista a Marcelo.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo outro em 22 de setembro de 2008. Duração de 29 min. Entrevista a Júnior.

SANTANA, FABIANO., entrevista realizada pelo autor em 23 de outubro de 2009. Duração 22 min. Entrevista a Elaine.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 22 de novembro de 2009. Duração 42 min. Entrevista a Luiz André.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 28 de janeiro de 2014. Duração de 17 min. Dados coletados em 13 de agosto de 2009. Sadia Uberlândia (frigorífico). Entrevista a Elizabete

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 18 de setembro de 2009. Duração de 35 min. Entrevista a Marcos Santos.

SANTANA, FABIANO. Entrevista realizada pelo autor em 20 de maio de 2011. Duração 15 min. Entrevista a Nilcler.

BIBLIOGRAFIA:

- 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, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho* - 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.p.188.
- _____; *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Boitempo, 2006.
- BIELSCHOWSKY, R. coord. *Investimento e reformas no Brasil: Indústria e infraestrutura 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)*. Revista de História Regional, v16(2): 400-430, Inverno, 2011.p. 421.
- Humberto, C. P. Correia. *História Oral: Considerações sobre suas razões e objeto*. In: *(Re)introduzindo a história Oral no Brasil*. São Paulo, USP, 1995.
- CAMARGO, J.M. *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1996.
- CAMPOS, M. C. *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. 179-196.
- 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.
- CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- CORRÊA, C.H P. *História Oral: Considerações sobre suas razões e objeto*. In: *(Re)introduzindo a história oral no Brasil*. São Paulo, USP, 1995.
- 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.
- 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*. Zahar. Rio de Janeiro, 1982.
- GOUBERT, P. *História Local*. In: *História e Perspectivas*. Uberlândia, Nº 6. Jan/Jun. 1992.

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.

_____; THOMAZ JUNIOR, A. *Territórios da degradação do trabalho: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de frigoríficos de aves e suínos no Brasil*. In: Edvânia Ângela de Souza Lorenço; Vera Lucia Navarro; Ricardo Lara; Jose Reginaldo Inácio. (Org.). *Saúde do trabalhador: desafios para a seguridade social e movimento sindical*. 1 ed. São Paulo: Cultura Acadêmica Editora UNESP, 2012, v. 1, p. 145-162.

KHOURY, Y.A. et al. *Muitas Memórias, Outras Histórias*. São Paulo: Olho 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.

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

_____; *O Capital: crítica da economia política*. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____; 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.

MOREIRA, V. J. 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.

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

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.

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: SOUZA, J. C. P. V. B.; TALAMINI, D. J. D.; SCHEUERMANN, G. N.; SCHMIDT, G.

- S. (Org.) *Sonho, desafio e tecnologia: 35 anos de contribuições da Embrapa Suínos e Aves*. Concórdia: Embrapa Suínos e aves, 2011, v. p. 317-340.
- SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. 14ª 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.
- 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.
- 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, 2012, Montevideo. IV Congresso ULAPSI Construindo a Identidade Latino americana da Psicologia, 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.
- THOMPSON, E.P. *"Padrões e Experiências"*. In: *A Formação da Classe Operária Inglesa*: Volume II. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1987. pp. 179-224.
- THOMPSON, P. *A Voz do Passado: história oral*. Tradução Lólio Lourenço de Oliveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- 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. *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, v. 4, p. 164-177, 2012.
- _____. *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.