

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ– UNIOESTE
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS – CCHEL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA - PPGH**

ERNESTO DA SILVA JUNIOR

**TRABALHADORES EM MONDAÍ-SC (1980-2020): EXPERIÊNCIAS DE
TRABALHO NA INDÚSTRIA MOVELEIRA**

MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR

2022

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ– UNIOESTE

**CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS – CCHEL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA - PPGH**

ERNESTO DA SILVA JUNIOR

**TRABALHADORES EM MONDAÍ-SC (1980-20): EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO
NA INDÚSTRIA MOVELEIRA**

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em História, pelo Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon.

Orientador: Prof. Dr. Rinaldo José Varussa

MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR

2022

ATA DE DEFESA

Programa de Pós-Graduação em História

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO DE **ERNESTO DA SILVA JUNIOR**, ALUNO(A) DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

Ao(s) 27 dia(s) do mês de maio de 2022 às 8h30min, na modalidade remota síncrona, por meio de chamada de videoconferência, realizou-se a sessão pública da Defesa de Dissertação do(a) candidato(a) **Ernesto da Silva Junior**, aluno(a) do Programa de Pós-Graduação em História - nível de Mestrado, na área de concentração em História, Poder e Práticas Sociais. A comissão examinadora da Defesa Pública foi aprovada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em História. Integraram a referida Comissão os(as) Professores(as) Doutores(as): Rinaldo José Varussa, Antonio Luiz Miranda, Sheille Soares de Freitas. Os trabalhos foram presididos pelo(a) Rinaldo José Varussa. Tendo satisfeito todos os requisitos exigidos pela legislação em vigor, o(a) aluno(a) foi admitido(a) à Defesa de DISSERTAÇÃO DE MESTRADO, intitulada: "**Trabalhadores em Mondai-SC (1980-2020): experiência de trabalho na indústria moveleira**". O(a) Senhor(a) Presidente declarou abertos os trabalhos, e em seguida, convidou o(a) candidato(a) a discorrer, em linhas gerais, sobre o conteúdo da Dissertação. Feita a explanação, o(a) candidato(a) foi arguido(a) sucessivamente, pelos(as) professores(as) doutores(as): Antonio Luiz Miranda, Sheille Soares de Freitas. Findas as arguições, o(a) Senhor(a) Presidente suspendeu os trabalhos da sessão pública, a fim de que, em sessão secreta, a Comissão expressasse o seu julgamento sobre a Dissertação. Efetuado o julgamento, o(a) candidato(a) foi **aprovado(a)**. A seguir, o(a) Senhor(a) Presidente reabriu os trabalhos da sessão pública e deu conhecimento do resultado. De acordo com o que está previsto nos § 8 e § 9 do Artigo 81 do Regulamento do Programa de Pós-graduação em História da Unioeste, a banca de Defesa de Dissertação foi realizada contando com a participação de membros via utilização de tecnologia de Webconferência. Diante desta circunstância, o(a) Coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em História assina esta Ata e atesta a conformidade da Comissão Examinadora em relação ao resultado da Defesa de Dissertação e ao conteúdo dos pareceres descritivos anexados

Orientador(a) - Rinaldo José Varussa
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Marechal Cândido Rondon (UNIOESTE)


Antonio Luiz Miranda
Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)

Programa de Pós-Graduação em História

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA DISSERTAÇÃO DE Mestrado DE ERNESTO DA SILVA JUNIOR, ALUNO(A) DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ - UNIOESTE, E DE ACORDO COM A RESOLUÇÃO DO PROGRAMA E O REGIMENTO GERAL DA UNIOESTE.

Sheille Soares de Freitas
Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Campus de Marechal Cândido Rondon (UNIOESTE)

Ernesto da Silva Junior
Aluno(a)



Coordenador(a) do Programa de Pós-Graduação em História

Profa. Dra. Carla Luciana Souza de Silva
Coordenadora Especial do Programa de
Pós-Graduação em História
Mestrado e Doutorado
Portaria nº 4107/2020-GRE

**DECLARAÇÃO E PARECER DE PARTICIPAÇÃO EM BANCA EXAMINADORA DEFESA
DE Mestrado REALIZADA À DISTÂNCIA, DE FORMA SÍNCRONA, POR
VIDEOCONFERÊNCIA**

Eu, Prof. Dr. Rinaldo José Varussa, declaro, como **ORIENTADOR**, que presidi os trabalhos à distância, de forma síncrona e por videoconferência da banca de Defesa de Mestrado do(a) candidato(a) Ernesto da Silva Júnior deste Programa de Pós- Graduação.

Considerando o trabalho entregue, a apresentação e a arguição dos membros da banca examinadora, **formalizo como orientador**, para fins de registro, por meio desta declaração, a decisão da banca examinadora de que o candidato foi considerado: **APROVADO** na banca de defesa realizada na data de 27 de maio de 2022.

Descreva abaixo observações e/ou restrições (se julgar necessárias):

Atenciosamente,



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

DECLARAÇÃO E PARECER DE PARTICIPAÇÃO EM BANCA EXAMINADORA DA DEFESA
DE Mestrado REALIZADA À DISTÂNCIA, DE FORMA SÍNCRONA, POR
VIDEOCONFERÊNCIA

Eu, Prof. Dr. **Antonio Luiz Miranda**, declaro que **particpei à distância, de forma síncrona e por videoconferência** da banca de defesa de mestrado em História do candidato Ernesto da Silva Júnior, deste Programa de Pós-Graduação em História.

Considerando o trabalho entregue, apresentado e a arguição realizada, **formalizo como membro externo**, para fins de registro, por meio desta declaração, minha decisão de que o candidato(a) pode ser considerado APROVADO, na banca realizada na data de 27 de Maio de 2022.

Descreva abaixo observações e/ou restrições (se julgar necessárias):

Atenciosamente,



Prof. Dr. Antonio Luiz Miranda
Universidade Federal da Fronteira Sul

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

DECLARAÇÃO E PARECER DE PARTICIPAÇÃO EM BANCA EXAMINADORA DA DEFESA
DE Mestrado REALIZADA À DISTÂNCIA, DE FORMA SÍNCRONA, POR
VIDEOCONFERÊNCIA

Eu, Professora Dra. **Sheille Soares de Freitas**, declaro que **participei à distância, de forma síncrona e por videoconferência** da banca de defesa de Mestrado em História do **Ernesto da Silva Júnior**, deste Programa de Pós-Graduação em História.

Considerando o trabalho entregue, apresentado e a arguição realizada, **formalizo como membro interno**, para fins de registro, por meio desta declaração, minha decisão de que o candidato pode ser considerado APROVADO, na banca realizada na data de 27 de maio de 2022.

Descreva abaixo observações e/ou restrições (se julgar necessárias):

Atenciosamente,



Sheille Soares de Freitas
Programa de Pós-Graduação em História
Universidade Estadual do Oeste do Paraná



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA

DECLARAÇÃO DE APRESENTAÇÃO DE DEFESA DE MESTRADO PARA
BANCA EXAMINADORA REALIZADA À DISTÂNCIA, DE FORMA
SÍNCRONA, POR VIDEOCONFERÊNCIA

Eu, Ernesto da Silva Junior, discente do Ppgh- Unioeste, declaro que realizei a minha DEFESA DE MESTRADO à distância, de forma síncrona e por videoconferência do trabalho intitulado: **Trabalhadores em Mondai-SC (1980-2020): experiência de trabalho na indústria moveleira** para banca examinadora realizada na data de 27 de Maio de 2021.

Atenciosamente,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink that reads 'Ernesto da Silva Junior'.

nome e assinatura

Programa de Pós-Graduação em História Universidade
Estadual do Oeste do Paraná

Ficha de identificação da obra elaborada através do Formulário de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da Unioeste.

da Silva Junior, Ernesto
Trabalhadores em Mondal (1980-2020): Experiências de
Trabalho na Indústria Moveleira / Ernesto da Silva Junior;
orientador Rinaldo José Varussa. -- Marechal Cândido Rondon,
2022.
128 p.

Dissertação (Mestrado Acadêmico, Campus de Marechal Cândido
Rondon) -- Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Centro
de Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em História,
2022.

1. trabalhadores. 2. experiência. 3. história oral. 4.
Mondal-SC. I. José Varussa, Rinaldo, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Bom, inicialmente agradeço a todos os trabalhadores que aceitaram compartilhar suas narrativas para essa dissertação e me receberam nas suas casas. Também indico que compreendo os sujeitos que optaram por não aceitar participar dessa experiência.

Em Mondai-SC, deixo minhas saudações para a Fabiana, Jorge, Alessandra e Samara que me aqueceram com o bonito sentimento da amizade. Claro, também pelos momentos étlicos que provocaram conversas extensas e apaixonadas sobre a vida naquela pequena cidade, onde nos percebemos em contato com as mais diversas circunstâncias. As reclamações intermináveis da Fabi sobre as horas-extras que era obrigada a fazer no supermercado, posteriormente na fábrica de sofás, me alertaram sobre esse problema.

Quando decidi tentar o mestrado, vocês acompanharam todo o processo. Depois disso, coloquei algumas coisas na mochila e retornei para Marechal Cândido Rondon, ficando alguns dias na casa do Diego enquanto aguardava o resultado da seleção. Sempre fui muito bem recebido na residência do Dieguito, na sua cordialidade característica de quem se destaca por ser um ótimo anfitrião.

Como podemos perceber, a tentativa deu certo e aqui estamos conversando sobre esse período iniciado em 2020. Hoje, 21-07-22, esse momento se apresenta como muito distante e já não reconheço o mundo da mesma forma. Por isso, posso não mencionar todas as pessoas, apenas destacar os momentos e as circunstâncias onde determinados sujeitos se fizeram presentes por escolha própria.

Outros que escolheram compartilhar vivências foram o Guga (na época perdido em Foz do Iguaçu), Lessandro e Erick. Aparentemente, em 2020 todos nós estávamos sem direção de absolutamente nada na cidade de Toledo-PR. Talvez isso dê indicativos da escolha pelo nome “Largados” para a república onde vivemos... Largados a própria sorte pelo Estado brasileiro em meio a uma pandemia, a procura de emprego e tentando sobreviver.

Sobrevivemos aos frangalhos, plantando verduras no terreno da casa alugada, fazendo churrasco em um latão de alumínio (morando em 4 pessoas numa pandemia que exigia distanciamento social, era quase uma festa de comunidade). Como de praxe, nenhuma pessoa de bom coração vive sozinha e nesse movimento apareceram outras pessoas no rastro do Erick (alemão doido) e do Lessandrino.

Vivian, Luciano, Eloísa Decker, Ciço, Keilla, Maicon. Satisfação!

Entre um texto, uma aula do mestrado, uma página rascunhada, retornei para Marechal Cândido Rondon em 2021. Novamente, um conjunto de amigos foi possível e necessária para materializar o sonho (às vezes incômodo) de concluir com satisfação essa dissertação.

Aqui, não poderia deixar de indicar a emoção de falar sobre meu amigo Caio Cesar Gomes. Camarada! Quanta saudade. A tua felicidade quando encontrou teu lugar na docência, quando conseguiu ingressar como professor no curso de história da Unioeste, só consigo compreender agora! No momento em que também ingressei na educação básica... Ser professor é muito difícil. Como indicado na experiência dos trabalhadores que entrevistei, nós também sonhamos com o trabalho e ele vem inevitavelmente acompanhado de uma porção esmagadora de sofrimento.

Porém, professor é sujeito teimoso e sonhador. Conseguimos sorrir após enxugar os olhos, quando somos covardemente injustiçados, e seguimos acreditando na educação como um caminho promissor para todos. Infelizmente, você partiu muito cedo amigo! Dedico *in memoriam* essa dissertação para você.

Você também me apresentou outras pessoas por quem hoje tenho sentimento de irmandade! João Alberto, Isadora Galvão e Leonardo. Obrigado!

Falando em família, deixo um abraço para todos; em específico para minha mãe Ana Maria Machado e meu pai Rudimar Corrêa. Meus avós, Adão e Eva... vocês são presentes de Deus e minha felicidade.

Esse trabalho só foi possível com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior –Brasil (Capes).

Agradeço ao meu orientador Rinaldo José Varussa por todo esforço despendido e a professora Sheille Soares de Freitas pelas constantes provocações. Professor Antônio, da UFFS, presente na banca.

Agradeço quem estiver lendo! Obrigado UNIOESTE.

RESUMO

SILVA JR., Ernesto da. **Trabalhadores em Mondaí-SC (1980-20)**: experiências de trabalho na indústria moveleira. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2022.

Essa pesquisa buscou compreender as experiências de trabalho na região de Mondaí-SC (1980-2020). Com entrevistas orais, os sujeitos que assumiram protagonismo na narrativa foram trabalhadores que se movimentaram entre o trabalho no campo e na cidade. A orientação geral que encaminhou à escrita foi pensar como os sujeitos sentem as relações de exploração e o momento em que disputam espaços.

PALAVRAS-CHAVE: trabalhadores; trabalho; relações; campo e cidade.

ABSTRACT

SILVA JR., Ernesto da. **Trabalhadores em Mondaí-SC (1980-20)**: experiências de trabalho na indústria moveleira. Dissertation (Master's degree) – Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2022.

This research sought to understand the work experiences in the region of Mondaí-SC (1980-2020). With oral interviews, the subjects who took a leading role in the narrative were workers who moved between work in the countryside and in the city. The general orientation that led to writing was to think about how the subjects feel the relations of exploration and the moment in which they dispute spaces.

KEYWORDS: workers; job; relations; countryside and city.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
I. TRAJETÓRIA DA PESQUISA.....	8
II. ESCOLHA TEÓRICO-METODOLÓGICA.....	13
III. SOBRE OS CAPÍTULOS.....	18
CAPÍTULO I: CAMPO E CIDADE	20
I. EVIDÊNCIA: FOLHA DE PAGAMENTO E SUJEITOS.....	20
II. CONDIÇÃO DE VIDA E TRABALHO RURAL.....	26
III. DE TRABALHADORES RURAIS A OPERÁRIOS.....	36
IV. OPERÁRIOS.....	48
CAPÍTULO II – CONFLITOS E QUESTIONAMENTOS	69
V. ESTRANGEIROS: HAITIANOS	69
V.I. CONTRATO	84
VI. GREVE	91
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
REREFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114

APRESENTAÇÃO

Essa pesquisa buscou compreender a experiência dos trabalhadores na região de Mondaí-SC, entre 1980-2020, no âmbito das relações de trabalho. As questões elencadas para orientar o caminho da dissertação estão relacionadas com a constatação das dificuldades enfrentadas pelos sujeitos, na necessidade que tiveram de tomar decisões e como isso significou no modo como viviam. O percurso segue até o momento em que realizaram uma paralisação por dois dias na indústria onde exerciam atividades, quando decidiram explicitar insatisfações com o contrato de trabalho, que tinha a presença de trabalhadores haitianos envolvidos.

A delimitação da temporalidade em 1980 ocorreu pelo modo como os entrevistados construíram narrativas sobre as trajetórias que tiveram na região. Trabalhadores rurais, eles estavam envolvidos com a produção agrícola em propriedades com até onze hectares (que pertenciam aos pais) e enfrentavam determinadas oscilações na renda. Os rendimentos do trabalho eram projetados anualmente, mas gradualmente começaram a perceber mudanças na organização social que pressionavam o endividamento e o sentimento de “desgosto pela roça”.

Enfrentando dificuldades para sobreviver, os trabalhadores passaram a considerar alternativas que faziam parte do repertório que tinham em comum. A procura pelo assalariamento encaminhou soluções imediatas para as dificuldades e a realização de expectativas em geral, que era proporcionada pela regularidade salarial. As práticas de assalariamento não eram desconhecidas, inclusive os entrevistados buscavam em proporções variáveis se “empregar” no trabalho rural como diarista, caseiro, etc., assim como presenciando a movimentação de familiares para outros centros urbanos (Florianópolis-SC, Porto Alegre-RS ou cidades da região).

Porém, os deslocamentos constituíam mudanças que ultrapassavam uma escolha por “posto de trabalho”. Quando os entrevistados decidiram realizar esse movimento, precisaram lidar com um conjunto de preocupações que eram demonstradas através do “medo de passar fome” na cidade e nos receios em não conseguirem se “adequar” ao trabalho fabril. Nas propriedades, a garantia de alimentação ocorria pelo plantio de mandioca, feijão, legumes e pela criação de animais. A moradia também continha outra configuração, devido a não entrar nas receitas enquanto um gasto mensal.

Quando decidiram buscar pelo assalariamento de maneira mais incisiva, entre 2006-10, tiveram que lidar com lógicas específicas que orientavam as relações de trabalho. Diante da presença de sujeitos que tinham a função de organizar o desenvolvimento das atividades, passaram a sentir como sofrimento a falta de controle sobre o tempo (jornada) e o desgaste

físico. Além disso, evidenciaram que o autoritarismo dos “chefes” na produção era constituinte das relações de exploração e motivos para estabelecer distanciamento com determinados sujeitos.

Nesse processo, os trabalhadores necessitavam construir interpretações sobre a maneira que estavam posicionados na organização social no município. Os conhecimentos elaborados ao longo do tempo na “roça”, constituíam na indústria o esforço braçal que poderiam realizar, estabelecendo pagamentos pouco variáveis. As queixas tomaram proporções no momento que encontraram uma folha de pagamento na fábrica, onde constataram a existência de diferenças salariais com os trabalhadores haitianos.

Os trabalhadores haitianos haviam sido contratados por seis meses para desenvolver atividades no carregamento das mercadorias, produzidas na fábrica, em 2014. Na época, a empresa contava com aproximadamente 1.000 trabalhadores, disponibilizando também cinco ônibus para as comunidades rurais do município e proximidades. O contrato com os haitianos comportava a concessão de moradia ao estilo “alojamento”, com os recursos necessários para que pudessem se adequar na cidade.

Por não falarem na língua portuguesa, eles eram intermediados nas relações de trabalho por um professor (intérprete), que realizava a comunicação entre os sujeitos. Segundo os entrevistados, a folha de pagamento encontrada naquele dia era dele e as diferenças que constataram foi acima de 40%. Por isso, paralisaram a indústria pedindo para que os proprietários explicassem as motivações na elaboração desses termos, colocando em questionamento às práticas vigentes que orientavam as relações de classe.

O questionamento estava orientado na procura dos trabalhadores por “valorização”. Nesse movimento, eles utilizaram a experiência de trabalho ao longo dos anos para demonstrar que a empresa estava devendo no quesito “salarial” e expressaram a maneira como sentiram a exploração naquela circunstância. Esse sentimento estava consolidado no momento narrado e pode indicar um processo de transição na política contratual, onde os entrevistados observam a preferência dada aos sujeitos com maior escolaridade. A própria automação das atividades foram apertando as margens dos “funcionários velhos”, que realizavam o trabalho braçal e reivindicavam relações mais “justas”.

I. Trajetória da pesquisa

Narrar a trajetória da pesquisa no momento em que o percurso está finalizado, possibilita a identificação de questões que de alguma forma permaneceram no tempo ou na minha própria consciência. Em relação ao tempo, as circunstâncias enfrentadas pelos

entrevistados na roça e a necessidade de se movimentar em busca de dias melhores, naquela região ou distante dela, também exerceram pressões nas escolhas que fiz quando morei lá. Pela consciência, durante toda a graduação desenvolvi pesquisas sobre os trabalhadores em Marechal Cândido Rondon-PR que vendiam leite in natura na cidade e conviviam com dilemas similares.

Em 2015, ainda na graduação, andava por Marechal na procura de propriedades que poderiam indicar a produção e comercialização de leite in natura. Na época, encontrei o trabalhador Nilton (pseudônimo), 44 anos, que estava lidando com pressões provenientes da vigilância sanitária e da vizinhança quanto às práticas desenvolvidas no centro da cidade. A presença de animais era considerada um incômodo para outros sujeitos que faziam parte das relações desenvolvidas nesse espaço e as desigualdades tencionaram as mudanças.

Quando cheguei na sua casa, falei primeiramente com sua mãe e esposa que estavam na varanda. Elas me receberam com desconfiança, principalmente no momento que mencionei o tema da pesquisa e sobre a possibilidade da entrevista. A família conseguia se manter com a renda proveniente desse tipo de comercialização, feita com o envase manual em garrafas pets e distribuídas regularmente de motocicleta.

Nilton explicou os motivos das apreensões. Depois que os pais decidiram pela separação, aos poucos ele foi se tornando o maior responsável pelas atividades desenvolvidas na propriedade, ficando como “proprietário do negócio”. A trajetória de trabalho se encaminhou diante dessa prática e a pressão para que retirasse os animais resultava em transformações na maneira como tinha organizado seu modo de vida. As angústias de Nilton estavam orientadas no sentido de não saber como iria “se acostumar” com a lógica do trabalho fabril, principalmente com as possibilidades de salário para quem tinha o ensino fundamental incompleto.

Outro trabalhador que entrevistei nesse sentido foi Vilmar, em 2016. Naquele ano eu trabalhava em um restaurante em Marechal, em troca de refeições, e todos os dias Vilmar passava entregando o leite para as cozinheiras. Conversando com elas, mencionaram ter “preferência” por esse produto em contraposição aos vendidos nos supermercados e aceitaram falar sobre a entrevista com Vilmar.

Ele me recebeu na sua casa, após pedir que aguardasse um tempo para que pudesse retirar os animais do pasto. A organização da jornada de trabalho era feita em acordo com as necessidades na lida com os animais, consumindo grande parte do dia e limitando as possibilidades de afastamento regular (descanso). Isso gerava angústias no trabalhador, devido às dificuldades que tinha em “tirar férias para soltar os nervos da cabeça um pouco”.

Quando fazia a comparação com as atividades desenvolvidas pelo filho mais novo em uma indústria na localidade, apontou algumas características importantes na interpretação das relações sociais. O trabalho noturno era visto por Vilmar como algo que “fazia mal para a saúde”, por não possibilitar o descanso adequado para o corpo e tornava a vida ruim. A fábrica também implicava em outra forma de organização, onde a presença de patrões e chefes para mandar gerava contrariedade.

Logo, as decisões que precisavam tomar diante da tentativa de proibição da vigilância sanitária eram interpretadas no conjunto de experiências envolvendo os trabalhadores na região. As mudanças que precisavam enfrentar indicavam não apenas uma escolha por posto de trabalho, mas outra forma de organizar o modo como viviam as relações de classe. Esse “olhar” lançado sobre o processo e o movimento conflitivo da experiência, fez evidenciar os primeiros indicativos daquilo que estavam dizendo como “costume”.

Em geral, acredito que o costume pode ser considerado um ponto para analisar a formação dos trabalhadores, durante o período entre 1980-2020, no oeste de Santa Catarina. Esse entendimento não fazia parte das reflexões que realizava sobre os sujeitos em Marechal, mas foi um momento significativo para compreender as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que compartilham determinados modos de viver. Ao se depararem com os limites da baixa escolaridade e como isso era “traduzido” no pagamento, nas condições de trabalho, relações que deveriam enfrentar, articularam interpretações sobre as mudanças que estavam observando.

O interesse em seguir por esse caminho não ocorreu por uma escolha temática, mas por inquietações relacionadas com a trajetória que tive na região de Mondáí-SC. Quando terminei a graduação no final de 2018, encontrei muitas dificuldades para conseguir ocupações em Marechal e por isso resolvi tentar outras possibilidades em Foz do Iguaçu-PR. As tentativas não deram certo, então tive que retornar para Mondáí e encontrar algum trabalho para conseguir recursos mínimos.

A única alternativa (e mais rápida) naquele momento foi “fazer ficha” na indústria de móveis, mesmo com algumas contrariedades. Os trabalhadores na região sempre comentavam como o trabalho lá era “difícil”, principalmente pela percepção de baixa variabilidade salarial (mantida no teto mínimo) e condições exaustivas.

Quando comecei a trabalhar na indústria em 2019, o trabalho que desempenhava na indústria consistia em alimentar as máquinas com peças de roupeiro. No início trabalhei na parte responsável por fazer o corte das chapas, indo para as coladeiras, furadeiras e retornando novamente para a seccionadora.

Na seccionadora era possível ver grande parte do parque fabril, principalmente as máquinas. Por serem grandes, os trabalhadores ficavam embrenhados entre os corredores e os pequenos espaços que tinham para alimentar a linha de produção. Mesmo contando com 1.200 operários no empreendimento em geral, a impressão era da fábrica sempre vazia e silenciosa da presença dos sujeitos.

O silêncio consistia na forma adequada para lidar com o ritmo de trabalho. Qualquer distração ou pensamento que se deslocasse dos movimentos necessários para a produção, poderia resultar em esmagamento dos dedos, acúmulo exorbitante de peças e conseqüente irritação. A jornada de trabalho também era acompanhada do calor excessivo no verão, que debilitava qualquer disposição em permanecer naquele local.

Na corte das chapas, o ritmo de trabalho era diferente das outras funções que desenvolvi quando estive na empresa. Como auxiliar, era possível desenvolver comunicação maior com o “operador” enquanto a máquina cortava as peças e fazia a organização dos lotes. Foi nesse momento que a extensão regular da jornada de trabalho passou a fazer parte das conversas, principalmente por meu colega não contrariar abertamente isso, mas pedir para realizar horas extras.

Abel (pseudônimo) considerava o trabalho na indústria mais “tranquilo”, quando comparava as atividades que desenvolveu nas comunidades rurais em Mondaí-SC desde a infância.¹ Segundo ele, as motivações de não realizar questionamentos explícitos pela ampliação da jornada era por estar “acostumado” ao ritmo e por “não conseguir ficar parado”.

Mesmo assim, questionava Abel sobre a necessidade de a jornada ser menor e não estar correspondendo ao salário. Trabalhar durante semanas para “guardar horas” no banco da empresa não me parecia vantajoso, até mesmo porque os coordenadores escolhiam dias aleatórios com produção baixa para nos mandar para casa. Foi então que ele mencionou que “houve um tempo em que tentaram fazer greve”, mas logo identificaram quem estava organizando e “mandaram para rua”.²

Foi então que comecei a pensar sobre isso, querendo entender como aqueles sujeitos que se diziam “acostumados” com aquelas condições, encontraram um momento específico para dizer alguma coisa para a indústria.

Porém, em 2019 meu principal objetivo durante os seis meses que estive na indústria foi guardar recursos para buscar alternativas em 2020. Compreender a realidade que estava vivendo era mais um esforço para manter os laços com a formação em história, pela apreensão

¹ Ele tinha aproximadamente 40 anos.

² Agradeço postumamente Abel pelas indicações que me fez, mesmo que tenhamos entrado em conflito algumas vezes pela sua “vontade de trabalhar”, que acabava aumentando a pressão sobre a minha jornada (por eu ser o auxiliar na máquina). Em 2021, ele acabou cometendo suicídio.

de continuar naquela fábrica por tempo indeterminado. A primeira alternativa era conseguir entrar na educação básica, em Itapiranga-SC, mas quando soube que não iria ser chamado pensei na elaboração do projeto de mestrado.³

Nesse momento, conversei com Roberto (pseudônimo) que trabalhava na expedição em 2014 quando fizeram a paralisação da empresa. Foi então que ele mencionou a presença dos trabalhadores haitianos e indicou divergências salariais como motivo para as insatisfações que estavam sentindo no período. Segundo ele, “durante muitos anos” desenvolveram atividades no carregamento da indústria e precisavam lidar com a pouca variabilidade salarial, mas quando perceberam a elaboração de um contrato distinto e considerado mais vantajoso, entenderam aquilo como desvalorização da experiência de trabalho.

A desvalorização estava acompanhada com o sentimento de injustiça, principalmente na abordagem que fazia sobre como era “acostumado” no trabalho braçal. Ele aceitou entrar em contato com os colegas que estavam presentes naquele dia e se disponibilizou a participar das outras entrevistas, devido ao receio demonstrado pelos trabalhadores em falar sobre o assunto. Porém, a pandemia disseminada no Brasil pelo governo federal acabou atrasando a construção das fontes por quase um ano ou metade do tempo disponível para elaboração da dissertação.

Em março de 2020, dois dias antes do início do curso de mestrado, a Unioeste paralisou as atividades e levou cinco meses para encontrar um caminho adequado e seguro para continuar o desenvolvimento do curso. Além das limitações que as aulas remotas apresentaram, potencializadas com o medo e a insegurança presente no período, eu estava morando em Toledo-PR.

Não tinha como me deslocar até Mondaí-SC para realizar o trabalho de campo, as empresas de ônibus haviam paralisado as atividades. Procurando encontrar caminhos para a pesquisa, entrei em contato com a Associação dos Haitianos em Chapecó para ver se conseguia encontrar informações ou trabalhadores que estiveram na indústria de móveis no período mencionado por Roberto, mas não obtive resultados.

Consultei os arquivos presentes no site da Rádio Porto Feliz⁴, buscando vestígios da greve que Roberto havia mencionado, mas o acontecimento não foi noticiado ou registrado para além da narrativa oral dos sujeitos envolvidos diretamente. Isso foi determinante para o

³ A primeira alternativa de projeto era pesquisar a realidade indígena em Vicente Dutra-RS a partir de um acontecimento em 2013. Na época, os indígenas colocaram fogo em parte do Balneário construído no seu território (TI Rio dos índios) gerando tensão na localidade. O estopim foi ouvirem xingamentos racistas quando atravessavam o balneário, para terem acesso às suas casas. Em 2019 fui conversar com o cacique, mas a dificuldade em acessar esses sujeitos e a limitação do tempo para a seleção do mestrado me fizeram elaborar o projeto sobre os trabalhadores na indústria de móveis.

⁴ <https://www.portofeliz.am.br/>

encaminhamento da pesquisa e quais seriam os sujeitos considerados como “protagonistas” na construção da narrativa.

Durante o período em que estive isolado na cidade de Toledo-PR, a pesquisa prosseguiu com leituras bibliográficas sobre os trabalhadores em geral e a presença dos haitianos no Brasil. Nesse momento, as atividades desenvolvidas estavam relacionadas com a compreensão de quais questões estavam sendo trabalhadas na bibliografia, presente nas universidades brasileiras. Porém, a limitação desse caminho era não ter fontes para distinguir entre as possibilidades e as evidências.

Por isso, as preocupações relacionadas com a construção da documentação aumentaram a apreensão sobre como a pesquisa poderia se desenvolver. Fatores como esses encurtaram significativamente o tempo disponível para realizar a dissertação, que em dois anos já apresenta limitações consideráveis.

Em novembro de 2020 tive que tomar a decisão de sair do isolamento e ir para Mondai-SC. Antes de fazer o deslocamento, fiquei duas semanas de quarentena, realizando o mesmo procedimento quando cheguei na cidade. Naquela época, os índices de contaminação divulgados pela prefeitura⁵ exigiam cuidado, principalmente pela baixa adesão no uso de máscara e distanciamento social no município.

Utilizando os equipamentos de segurança, convidei Roberto para darmos prosseguimento às entrevistas com os trabalhadores que estiveram presentes na greve em 2014. Ao todo, apenas quatro operários quiseram conversar sobre o assunto e disseram desconhecer para onde os antigos colegas tinham ido. As entrevistas foram realizadas onde moravam e feitas com o distanciamento possível, onde procurei deixar o gravador mais próximo do centro da “roda de conversa”, para que o registro fosse feito de maneira adequada.

De modo geral, os entrevistados eram amigos e tinham uma trajetória similar no trabalho rural. Isso determinou a maneira como a pesquisa se desenvolveu, onde procurei no primeiro capítulo tratar desse movimento “campo e cidade” para contextualizar as insatisfações que estavam sentindo. No segundo capítulo, a intenção seguiu para compreender as reivindicações que realizaram em 2014 e como interpretaram aquele momento.

II. Escolha teórico-metodológica

A versão que estou apresentando sobre esse trabalho esteve acompanhada de outras elaborações, quando procurava encontrar o caminho mais adequado para organizar e discutir

⁵ <https://www.mondai.sc.gov.br/noticias/ver/2020/09/boletim-informativo-coronavirus3>

“como os trabalhadores sentiam o processo histórico”.⁶ Pela especificidade da documentação, sempre pensei na possibilidade de enfatizar como as relações de classe deixavam marcas (evidências) na subjetividade dos sujeitos. Apesar de não tratar especificamente sobre os “patrões”, a “fábrica” e os haitianos, procurei interpretá-los a partir daquilo que estava registrado na formação dos trabalhadores que entrevistei.

O “processo de formação” dos sujeitos esteve relacionado com a perspectiva de que os projetos sociais estabelecidos diante da lógica capitalista, em qualquer contexto concebível, resultam no sofrimento e na transformação da maneira como os trabalhadores vivem (THOMPSON, 1987). A necessidade que sentiram de encontrar alternativas para a instabilidade da renda rural, provocou decisões relacionadas à busca pelo assalariamento como fonte de recurso constante, apesar da pouca variação e a desvalorização das atividades braçais.

Na busca por compreender as insatisfações que eles estavam sentindo diante desse movimento, algumas dificuldades se apresentaram na maneira como pretendia construir a argumentação. A minha pretensão sempre foi estabelecer um diálogo com os sujeitos envolvidos nesse processo, com preocupações menores na retomada de como se desenvolveu o agronegócio ou a industrialização do município de Mondáí-SC.

Caso pretendesse seguir por esse caminho, haveria a necessidade de construir uma documentação específica para abordar outro conjunto de questões e sujeitos. Não tive essa intenção, principalmente pela limitação imposta (pandemia) que impedia uma maior movimentação na procura de outros vestígios. Em 2020, quando estive em Mondáí-SC, procurei também outros lugares na procura de fontes, como o Sindicato dos Trabalhadores Rurais, associações comerciais, o museu e até mesmo arquivos da prefeitura municipal.⁷

Junto a isso, precisei lidar com a dificuldade em encontrar trabalhadores que estivessem dispostos a conversar sobre o assunto. O norte da pesquisa indicava a greve que realizaram como um dos principais objetivos da investigação e falar sobre a empresa causava desconforto nos entrevistados, pelo medo que isso desse “problema”. Isso transformou a maneira como passei a imaginar a escrita da dissertação, onde comecei a pensar mais na experiência dos trabalhadores que tive a oportunidade de entrevistar e me distanciei do “acontecimento” (greve) como objeto central.

Nesse caminho, comecei a formular questões com a documentação que tinha em mãos, deixando de lado hipóteses e formulações extras que não teria como abordar. A trajetória que

⁶ A principal pergunta desta pesquisa foi: porque os trabalhadores sofrem?

⁷ Na prefeitura, não pude ter acesso aos registros envolvendo acordos comerciais ou sobre os trabalhadores, devido a não terem um arquivo organizado, tudo estava “amontoado em uma sala”. No museu, encontrei arquivos de outras temporalidades, como documentos referentes às madeiras que colonizaram a região. No sindicato dos trabalhadores rurais também não existia um arquivo, apenas algumas fotografias indicando datas comemorativas e reivindicações. Nas associações comerciais, apenas me informaram que “não tinha nada”.

tiveram na roça me levou a pensar novamente no agronegócio (CUNICO, 2014), no trabalho infantil (CONDE, 2012; ARAÚJO, 2010; NASCIMENTO, 2012), nas plantações que desenvolviam (HARTWIG, 2016) e um conjunto variado de temas que se cruzavam (MORAIS, 2020). Isso acabou resultando no distanciamento desmedido do espaço e da temporalidade onde os trabalhadores viviam, dificultando a compreensão dos sujeitos entrevistados (principal objetivo).

A explicação para isso ter acontecido, esteve relacionada com o segundo procedimento adotado⁸, que era o movimento “fonte-bibliografia”. Após elaborar questões na documentação para compreender as motivações dos sujeitos terem “desgostado da roça” e principalmente a maneira como indicavam o sentimento de injustiça pelas práticas adotadas pela indústria, procurei as respostas naquilo que já estava posto pela literatura.

Nesse caminho, os sujeitos passavam a ocupar uma posição secundária na elaboração da discussão e a generalização excessiva dificultava a compreensão da experiência de trabalho. Por outro lado, percebi posteriormente que era impossível encontrar respostas prontas na bibliografia sobre as questões que estava propondo, devido a necessidade que devemos ter de assumir a interpretação das evidências e evitar a transposição para outros.

Questões como essas consumiram grande parte do tempo disponível para realização da dissertação, mas avalio como fazendo parte do processo de aprendizagem e da incompletude envolvendo qualquer pesquisa. Porém, a particularidade das perguntas que formulamos não indicam que elas são necessariamente individuais, porque elas surgem no momento vivido por cada autor e por isso também são compartilhadas socialmente.⁹

A preocupação que tinha sobre o desgaste físico e mental dos trabalhadores, no qual vivia empiricamente, fez parte das inquietações que tive durante o percurso do mestrado. Esse tema foi abordado na tese de Svartman (2010), no âmbito da psicologia social.

Em Diadema-SP, ele pesquisou a experiência de trabalho na fábrica a partir do entendimento de que a organização “just in time” intensificava o “desenraizamento operário”. O cálculo preciso dos movimentos que os trabalhadores deveriam realizar na produção, ocasionava na dificuldade em sedimentar memórias sobre as atividades enquanto uma prática social e aumentava o “esvaziamento” no sentido do trabalho realizado.

⁸ Como mencionado anteriormente, o primeiro movimento foi “bibliografia-fonte”, onde busquei encontrar questões pertinentes em outras investigações, para então consultar nas entrevistas (que ainda não haviam sido construídas). A inviabilidade desse procedimento se demonstrou rapidamente, pela impossibilidade de encontrar questões prontas que correspondessem ao que pretendia.

⁹ Nesse sentido, após a qualificação em setembro de 2021, fiz a revisão completa de todas as anotações que tinha feito durante o curso (aulas, eventos, rascunhos, etc.) e encontrei leituras que podem fazer referência ao modo como algumas questões se prevaleceram (demonstração na sequência).

A vigilância constante sobre os operários para garantir o maior aproveitamento possível dos recursos, era responsável pela construção de um ambiente ameaçador para esses sujeitos. As ameaças se apresentavam na possibilidade constante de exclusão do ambiente para quem não fosse “produtivo”, construindo sofrimento e angústia na projeção de futuro.

Em Mondaí-SC, os trabalhadores entrevistados expressaram como se sentiram “injustiçados” diante dessa mesma metodologia. O trabalho reduzido ao cálculo dos movimentos necessários para produzir determinada mercadoria, comprimia a “biografia profissional” dos sujeitos e reduzia o “valor” que tinham na organização do trabalho fabril.

Isso pode ser evidenciado no momento em que questionaram o empreendimento sobre quais eram os motivos para a disparidade salarial diante dos “vários anos” que haviam dedicado à indústria, em uma circunstância específica, que foi a presença de trabalhadores estrangeiros. O repertório construído nas comunidades rurais e o sentido do trabalho em diferentes tempos, foram evidenciados no ato de fazerem greve.

Vejo que a greve foi o momento onde buscaram repensar as relações de classe estabelecidas na localidade, expressa em termos “contratuais”. Os resultados materiais desse acontecimento não resultaram em aumento salarial ou mudanças nas condições de trabalho, mas foi possível observar a maneira como se posicionaram naquela circunstância e os valores que estavam em disputa.

A própria dificuldade de encontrar documentação sobre o acontecimento limitou olhar outras possibilidades, delimitando a pesquisa na maneira como os entrevistados buscaram significar (PORTELLI, 1996, 2000, 2010) esse processo. Por isso, a **minha orientação foi utilizar a noção de trabalho como eixo central** na investigação, para perceber a maneira como os trabalhadores buscavam organizar o modo de vida.

Procedimento similar foi adotado por Bilhão (2005), quando pesquisou a formação do operariado em Porto Alegre-RS (1986-1920). Naquele processo, a autora seguiu caminho buscando pensar a maneira como os trabalhadores construíram identificações nas relações de trabalho. A busca dos operários porto-alegrenses pelo reconhecimento através do orgulho de sua capacidade produtiva e o distanciamento com outros sujeitos considerados indisciplinados ao trabalho, resultava também no estigma do “outro”.

Nas fábricas, os trabalhadores precisavam lidar com ambiguidades decorrentes da necessidade de reivindicar dignidade nas condições de trabalho e não serem associados com os estrangeiros grevistas ou grupos que estavam marginalizados na cidade. Para a autora, isso pode ser compreendido pela maneira como os sujeitos foram se constituindo no processo, onde precisavam lidar com múltiplas dimensões da realidade.

Em Mondaí-SC, os entrevistados levantaram questões similares às apontadas por Bilhão (idem), quando buscaram enfatizar como eram “acostumados a trabalhar muito” e valorizaram a formação que tiveram na roça. O trabalho braçal contínuo nas comunidades rurais foi utilizado como distinção com os operários que enfrentavam dificuldades para “aguentar” as atividades no carregamento da indústria, incluindo nesse caso os haitianos que faziam exigências por descanso.

As duas interpretações, envolvendo Svartman e Bilhão, foram significativas na maneira como busquei compreender a formação dos operários em Mondaí-SC, a partir da experiência (THOMPSON, 1981) nas relações de trabalho. Nesse movimento, prestei atenção na maneira com os sujeitos articularam o processo histórico vivido para expressar determinados posicionamentos, instrumentalizando o passado para expressar posicionamentos num território comum, que possui suas próprias lógicas e solidariedades (idem, 1998).

Nesse sentido, o procedimento definitivo da pesquisa esteve no movimento “fonte-fonte”. A intenção deixou de ser a procura por uma resposta pronta ou aproximada em diferentes autores, temas ou períodos, mas construir os problemas na documentação e investigar as questões na própria documentação.

Fazendo esse movimento, em diálogo com as interpretações dos trabalhadores, forjei a seguinte definição sobre o costume que orienta todo o percurso da escrita e da tentativa de reconstruir o cenário que viveram;

Costume: foi um conjunto de práticas (trabalho), relações (de classe) e circunstâncias (de exploração) experimentadas, utilizadas pelos trabalhadores para compreender mudanças na organização social e do trabalho. Em geral, foi apresentado como reivindicação envolvendo a permanência de saberes, onde avaliam e sentem a exploração.

Nesse contexto, as entrevistas tiveram a intenção de destacar não “o que aconteceu exatamente”, mas a maneira como os trabalhadores construíram significados sobre a experiência de trabalho na fábrica e conseqüentemente o sentido do trabalho ao longo do tempo (campo e cidade).

Recebido em suas casas, me apresentei para os entrevistados, indicando a universidade que estava estudando e a dinâmica da pesquisa envolvendo a história dos trabalhadores. A interpretação que tive desse processo esteve ligado com a maneira peculiar da história oral, que trata não de “documentos”, mas de “pessoas” que não possuem a intenção de reduzir a própria vida aos acontecimentos que eu destacava como “importante” (Portelli, 1996).

Por isso, a necessidade de escutar os trabalhadores para compreender os problemas que consideravam significativos naquele momento deram dinâmica para a pesquisa, quando percebi a necessidade de incluir a experiência de trabalho no campo. “Não temos, pois, a certeza do

fato, mas apenas a certeza do texto: o que nossas fontes dizem pode não haver sucedido verdadeiramente, mas está contado de modo verdadeiro” (Idem, p.08).

Contado de modo verdadeiro, como a afirmação de Roberto no final de nossa entrevista! Quando pedi novamente a autorização para utilizar o documento para a dissertação: *pode usar, sem problema nenhum... é verdade, aconteceu de fato né...*

A verdade, nesse caso, demonstra o sentido que construiu e articulou sua narrativa, envolvendo o “viver em sociedade” (um misto da vida privada e pública, forjada em relação com outros sujeitos). Afinal, a formação do sujeito sempre ocorre em relação com o outro, com o diferente e nessa diferença surgem determinados posicionamentos que espero ter tratado de maneira satisfatória para essa empreitada.

Evidentemente, a construção da própria narrativa foi possível a partir da relação estabelecida entre quem “estava gravando” e quem “estava sendo gravado”, mesmo que essas posições alternassem constantemente durante o percurso. A busca em dialogar com os trabalhadores também foi uma conversa que me envolveu, historicamente e subjetivamente naquela cidade (Mondaí-SC).

O envolvimento com os sujeitos da pesquisa, por outro lado, era circunstancial. Após a realização da entrevista, alguns trabalhadores me convidaram para retornar em suas casas para “prosear” sem a presença do gravador. A visão geral que alguns tiveram daquele momento foi positiva, principalmente por terem lembrado de situações que julgavam já terem esquecido e só retornaram pelas perguntas que havia feito (“como foi chegar aqui; como era trabalhar na infância; como eram as relações com os pais”, etc.).

Porém, a dinâmica desse trabalho não possibilitou a continuidade dessa relação desenvolvida na entrevista. Os caminhos prosseguiram individualmente, mesmo que tenhamos observado questões importantes sobre “ser trabalhador” e as dificuldades que cercam essa condição em comum, contraditória.

O registro daquelas tardes, após o horário matutino do trabalho fabril, foi encaminhado para os envolvidos de forma impressa. Optei por transcrever as entrevistas o mais literal possível, buscando captar o máximo do sentido das falas e preservar a individualidade dos sujeitos naquela circunstância. Até porque, as entrevistas ultrapassam qualquer “formatação textual” ou rigor da norma culta, mas carregam a própria subjetividade do narrador em cada gesto e incompletude.

III. Sobre os capítulos

No primeiro capítulo, destaquei o momento em que os trabalhadores entrevistados sentiram insatisfações quando encontraram uma folha de pagamento. Com essa evidência, busquei seguir identificando quem eram os sujeitos envolvidos nas reclamações e procurei reconstruir a trajetória dos entrevistados no trabalho rural e o movimento para a cidade. A tentativa foi se aproximar daquela temporalidade a partir das experiências vivenciadas pelos entrevistados, compartilhadas em 2014 pelos operários.

No segundo capítulo, destaquei como se deu a experiência de trabalho na fábrica. Nesse momento, os entrevistados demonstraram como se relacionaram com os trabalhadores haitianos e os questionamentos que fizeram para a indústria.

CAPÍTULO I: CAMPO E CIDADE

I. Evidência: Folha de Pagamento e Sujeitos

O trajeto escolhido para iniciar a compreensão sobre as insatisfações dos trabalhadores, vai ter início no momento em que encontraram uma folha de pagamento na fábrica. Com essa evidência, eles buscaram legitimar questionamentos envolvendo salário e puderam estabelecer uma pressão coletiva sobre a fábrica.

Parte dessas insatisfações, podem ser consideradas na entrevista com Chico (pseudônimo), 52 anos. Natural de Palmitinho-RS, ele se mudou para Mondaí-SC quando tinha 17 anos para trabalhar como “ajudante” em uma propriedade rural.¹⁰ Naquela época (1985), sua intenção era ficar na região para juntar dinheiro, já que no ano seguinte tinha a pretensão de ingressar no quartel.

O primeiro trabalho que desenvolveu foi fazendo rapaduras, fazendo lavagem para os porcos e auxiliando na roça dos patrões. No decorrer daquele ano, se dirigiu para Caiçara-RS para realizar o alistamento, mas foi dispensado e voltou para a região de Mondaí. Porém, não retornou para o antigo trabalho e foi se empregar “fazendo roçados novos” na comunidade rural de Sanga Forte.

Chico prosseguiu dessa forma, entre uma atividade e outra, pelo meio rural de Mondaí-SC. Somente em 2008 resolveu procurar alternativas como operário, assim como outros trabalhadores que apresentavam insatisfações no desenvolvimento das práticas rurais. Em 2014, faziam seis anos que estava trabalhando na fábrica de móveis, quando percebeu a movimentação dos colegas (contrariados com uma “folha de pagamento”).

Essa folha de pagamento indicava desproporções salariais que não compreendiam ou consideravam como inadequadas, devido a serem os “mais antigos” no empreendimento que os trabalhadores haitianos. Sobre os sujeitos que estavam se movimentando, para realizar queixas, ele mencionou:

Tinha o... aquele dente de oro, aquele (riso), como é que era o nome dele? Ele é tio do coisa ali... tinha um eito de gente assim que fizeram a iniciativa né? Porque naquela época tinha bastante gente de... do interior né? Que nem eu te falei, tinha um monte de ônibus que vinha de fora, então tinha bastante gente... que hoje eu nem se lembro mais por nome assim... (Chico, 2020).

¹⁰ Chico já conhecia Mondaí-SC, quando foi visitar sua irmã em 1982. Em Palmitinho-RS, ele auxiliava os pais em plantações, mas pela dificuldade em “receber” por esse trabalho, buscou alternativas como assalariado.

A presença dos trabalhadores rurais na fábrica, em 2014, ocorreu também sem a necessidade de venderem a terra que possuíam. O estabelecimento de percursos distintos, com a disponibilização de ônibus, foi considerado uma alternativa por esses sujeitos que enfrentavam renda irregular nas atividades agrícolas. As comunidades rurais que recebiam ônibus da empresa eram Cambucica (19 km), Catres (22 km) e municípios vizinhos como Palmitos-SC (32 km), São João do Oeste-SC (32 km) e Iraí-RS (34 km).

Com a possibilidade de transformarem a renda anual em salário mensal, os trabalhadores realizavam esse deslocamento diário para a indústria. Porém, com atividades ainda para serem exercidas nas propriedades, existiu uma ampliação da jornada de trabalho decorrente dessa movimentação. A ampliação da jornada ocorreu também com o tempo despendido no deslocamento, que poderia chegar até 68 km por dia.¹¹

Chico decidiu vender a propriedade que tinha, de sete hectares e meio, em 2008.¹² Ele havia começado as atividades na terra com a produção leiteira, mas com o tempo a mastite gerou problemas que não conseguia resolver através do pouco rendimento que tinha. Na sequência, financiou um galpão de fumo que foi “mal feito” (tamanho menor do que o ideal) e o produto acabou apodrecendo nas primeiras safras, gerando endividamento.

Depois de cinco anos, Chico decidiu se desfazer daquilo e buscar emprego na fábrica. Podemos compreender que o descontentamento observado nos colegas que “vinham do interior” continham esses significados e direcionamentos, quando perceberam as diferenças salariais que (por menor que fossem) impactaram nas expectativas desses trabalhadores.

A entrevista realizada com ele só foi possível pela proximidade que tinha com Roberto. Na verdade, todas as entrevistas foram realizadas com a presença desse trabalhador, então seu relato na discussão naturalmente vai assumir certa predominância.¹³ O diálogo que desenvolveram sempre foi marcado pela subjetividade dele, devido sempre se colocar nas reflexões feitas pelos outros entrevistados.

Roberto, 45 anos, nasceu em uma comunidade rural no município de Vicente Dutra-RS. Na sequência sua trajetória vai ser abordada com maior detalhe, mas no momento pretendo

¹¹ Em 2016, a empresa passou por dificuldades na venda dos produtos e demitiu mais de 100 funcionários. A primeira medida foi suspender o transporte e despedir trabalhadores com salários altos. Todos relataram esse acontecimento com certa angústia e tristeza, indicando que muitos entraram na justiça do trabalho e conseguiram receber as horas que gastavam no deslocamento das comunidades até a fábrica. Devido ao tempo excessivo depositado na elaboração do primeiro capítulo, essa questão não será abordada.

¹² Ele foi contemplado em um sorteio, onde o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Mondaí-SC repassou R\$ 30.000 para a compra de terra. O valor era válido por 30 dias, então saiu pelas comunidades rurais perguntando “quem queria vender a terra”. Acabou encontrando um casal de idosos que viviam sozinhos e já não conseguiam trabalhar muito, principalmente depois que a única filha ficava mais na cidade trabalhando de diarista (doméstica) que na propriedade. O casal aceitou a proposta e Chico ainda barganhou uma vaca, por onde “começaria seu negócio”.

¹³ Por esse mesmo motivo, foi possível apenas encontrar trabalhadores do turno da tarde, que faziam parte do círculo de amigos de Roberto.

destacar um trecho selecionado da entrevista feita na casa de outro sujeito. Diego, 57 anos, fez um movimento semelhante ao observado na entrevista com Chico. Insatisfeito com a produção leiteira, decidiu vender os animais e os instrumentos utilizados na propriedade dos pais e foi trabalhar como assalariado em uma granja de porcos no município de Riqueza-SC em 2006. Sua presença na fábrica foi a partir de 2010 e sobre a movimentação das queixas apresentadas no período (2014), mencionou:

Diego: Paro aqui em baixo [fábrica], então lá em cima [expedição] também pode, paremo tudo...

R: E ele [haitiano] perdeu a foia de pagamento lá em baixo né? Ali em baixo

D: Sim, lá dentro da fábrica foi que ele perdeu a foia... e um cara de... Catres achô né?

R: Iraí, acho...

D: De Iraí, não sei... tava ganhando mil e lá vai pedrada

R: Mil e quinhentos e poco

D: É, e nós... eu tava com uns novecentos pila (risos)

R: Aham, já viu isso? (Diego, 2020).

A diferença salarial indicada foi de aproximadamente 40%.¹⁴ O incômodo gerado entre os trabalhadores era vislumbrar a condição em que viviam, após a necessidade de vender as propriedades, e o sentimento de desvalorização. As diferenças salariais colocavam em discussão o processo que vivenciaram e também era uma forma de medir o trabalho realizado, que exigia intenso esforço físico.

O sentimento de desvalorização pode ter ganho mais força entre os trabalhadores rurais, pelas dificuldades particulares que enfrentavam e pela extensão da jornada de trabalho. Apesar de não terem “tomado a iniciativa”, Roberto e Diego residiam na cidade e compartilhavam aquelas queixas.

Naquele momento, pensar na possibilidade de “poder parar também”, aproximou os sujeitos. Os trabalhadores estavam passando por um momento de transformação significativa, que era transitar do trabalho rural para o trabalho fabril, ocupando outra posição nas relações de trabalho. Essa “nova posição” era caracterizada por um salário mínimo estagnado, devido às limitações resultantes da condição em que viviam.¹⁵

¹⁴ Em junho de 2021 fui até a empresa para consultar o modelo de contrato feito com os trabalhadores haitianos, porém a direção do R.H. afirmou “não lembrar”, por não ter ocupado esse cargo no período da contratação. É possível compreender a resistência em disponibilizar arquivos que estão sob o domínio da indústria, como um provável receio em explicitar o tratamento dado aos trabalhadores locais e estrangeiros. Em 2014 a empresa empregava 1.000 funcionários no total e desse número cerca de 140 trabalhavam na expedição, onde as mercadorias eram estocadas e carregadas. No período, a organização do estoque e do carregamento eram realizadas majoritariamente de forma manual, sem a utilização de esteiras elétricas, paleteiras, empilhadeiras, etc. Foi para o carregamento que houve a contratação de treze trabalhadores haitianos, mesmo local onde Chico trabalhava. Roberto e Diego trabalhavam na expedição, ao lado.

¹⁵ Nas comunidades rurais de Mondaí-SC, os trabalhadores entrevistados iniciaram a labuta ainda quando eram crianças. As dificuldades dos pais em mandá-los para a escola na cidade, quando terminavam a quarta série, resultou no abandono escolar para acompanhar na roça.

A escolaridade de Roberto e Diego foi até a quarta série do ensino fundamental. O aumento da renda na indústria era fundamentado na perspectiva profissional, ou seja, para aumentar o salário, os trabalhadores tinham que assumir outras responsabilidades na linha de produção (cargos de mando, assumir empilhadeiras, máquinas em geral, etc.). Parte do incômodo com as diferenças salariais surgem nesse momento, pois a contratação dos trabalhadores haitianos era para realizar o mesmo trabalho braçal, colocando em discussão os critérios da relação entre proprietários e operários.

A paralisação, então, foi avaliada de duas formas: a primeira pelo seu fundamento (diferenças salariais) e a segunda era no desconforto que os trabalhadores estavam sentindo. Quando a fábrica parou, Diego entendeu que na expedição era possível fazer o mesmo, porque a insatisfação era compartilhada entre os trabalhadores de modo geral. Na expedição o trabalho era realizado por equipes ou duplas, onde a paralisação de apenas um funcionário era suficiente para pressionar os demais.

Quanto menor fosse a adesão, maior a dificuldade dos trabalhadores conseguirem sair da situação sem algum tipo de prejuízo, empurrando determinados sujeitos para dentro do movimento, mesmo que sentissem de forma diferente a formulação dos problemas. Para compreender melhor os indícios que pudessem esclarecer quem perdeu a folha de pagamento, indaguei na entrevista com Chico e Roberto:

Ernesto: Mas esse que... que ganhava foi o... vocês chamam ele de professor né? Que tinha perdido [a folha de pagamento], mas ele não recebia mais por... traduzi?

Chico: É, ele ganhava mais por isso, aí os otro não, o salário dos otro era menos

Roberto: Era mil e trezentos né?

C: É, acho que era por aí

R: E os otros mil e quinhentos, não sei, eu sei que o professor [intérprete] ganhava bem mais... e daí os que ganhavo menos era os outros e ganhavam de nós ainda, *que fazia anos que trabaiava lá*

E: Quanto que vocês ganhavam? Na época?

R: Naquela época dava o que? Uns oitocentos pila né? Mais ou menos

C: Mais ou menos oitocentos pila

R: E eles já tavo com mil e trezentos... os que menos ganhavo... e daí o outro ganhava mil e quinhentos, mil e setecentos... (Chico, 2020).

Um trabalhador haitiano realizava a mediação das relações, através da tradução da linguagem e orientando as atividades que deveriam ser cumpridas. Por isso, a possibilidade de realmente receber um salário maior existiu, principalmente se considerarmos que os cargos de coordenação nas indústrias possuem maior valorização.¹⁶

¹⁶ Por outro lado, é difícil rastrear se eles descobriram isso antes ou depois de realizarem a paralisação. Há dois indicativos: que a folha de pagamento foi encontrada na fábrica e outra que teria sido encontrada no

A cobrança colocada por Roberto foi orientada no sentido do “tempo de serviço”. As dificuldades que presenciou nesse percurso, pela rigidez salarial, surge como questionamento das relações de trabalho. Em 2014 fazia quatro anos que trabalhava na indústria e o “primeiro aumento” ocorreu apenas em 2017, após sete anos. Naquela circunstância, o problema foi formulado levando em consideração outro conjunto de circunstâncias que estavam observando, como a presença de trabalhadores estrangeiros (haitianos).

Com a presença de sujeitos de outras localidades, Roberto estabeleceu aproximações com os trabalhadores rurais. Quando decidiu deixar a propriedade dos pais, em 2006, a indústria era uma das alternativas que poderiam ampliar as expectativas em torno da sobrevivência. O tempo desses sujeitos era composto pela divisão entre o trabalho rural e fabril, assim como o desgaste dos deslocamentos, e o “valor” desse esforço foi motivo de divisão.

O valor, nesse caso, comportava o entendimento de que a empresa estava “mentindo” quando construía justificativas para o formato salarial. Pelas possibilidades vislumbradas na região, ser operário poderia significar acesso a carteira assinada, relativa estabilidade de emprego e renda. Porém, no decorrer do processo e nas interpretações sobre a experiência do trabalho braçal na indústria, demonstraram que o trabalho braçal (costume) deixou de ser significativo “profissionalmente” na empresa.

A outra relação avaliada e apresentada como questionamento foi as diferenças observadas com os haitianos. As dificuldades de comunicação limitavam o contato verbal entre os sujeitos, principalmente se considerarmos que as traduções eram direcionadas para o desenvolvimento das atividades. Essa aparente impermeabilidade dificultava a troca de aprendizados, que não eram apenas mecânicos, mas também de sociabilidades e estratégias para lidar com a intensidade do trabalho.

O fato do “professor” receber quase o dobro do salário que Roberto e Diego recebiam na época, desencadeou vários sentimentos, como nervosismo e raiva.¹⁷ Esse sentimento foi direcionado a partir da reavaliação feita sobre as relações de trabalho, envolvendo os proprietários e os trabalhadores. A disputa para esclarecer os critérios da remuneração também indicaram como esses sujeitos estavam avaliando a experiência na fábrica, que era distinta das observadas na roça.

Outro trabalhador que evidenciou o dia em que paralisaram a indústria, pensando naquele momento em que transitava diariamente entre a roça e a fábrica, foi Lessandro. Ele residia na comunidade de Catres com os pais, em uma propriedade de 11 hectares, onde

estacionamento de ônibus. Como o “tradutor” trabalhava no carregamento, os operários da fábrica poderiam desconhecer a função que ele realizava, entendendo que todos recebiam esse valor.

¹⁷ Isso será demonstrado posteriormente.

trabalhavam com a produção leiteira e plantio. As dificuldades de conseguir recursos quando ainda era adolescente, fez com que necessitasse trabalhar de diarista em uma serralheria. Quando completou 18 anos em 2010, começou a trabalhar na fábrica de móveis, fazendo o deslocamento diário.

Sobre a paralisação, ele mencionou:

Lessandro: Paremo lá na rua oito, lá na frente, paremo... porque nós ia de ônibus ainda pro interior [Catres, 22km]... daí um achô uma folha de pagamento lá... ganharo mais que nós... viraro no capeta...

Roberto: Lá na fábrica foi achado essa, essa foia

L: Não, mah eu acho que foi no... onde tava nosso ônibus estacionado, acharo ali em baxo uma folha... um cara ali do interior acho que achô... eu acho que era essa folha aí [...], daí que deu o rolo (Lessandro, 2020).

Naquele período, os trabalhadores perceberam que ir até a indústria de ônibus poderia ser uma alternativa para lidar com as dificuldades de recursos. Lessandro apontou na sua fala a maneira como os trabalhadores interpretaram inicialmente a situação que estavam vivendo. O conjunto de pressões que sentiam, devido ao empobrecimento, fazia com que o salário fosse objeto de discussão. As dificuldades que enfrentavam pela extensão da jornada de trabalho e os limites de progredir salarialmente devido à baixa escolaridade, gerou a crítica das relações de trabalho. Nesse processo, os trabalhadores passaram a desenvolver questões que eram sentidas em comum, a partir das dificuldades que sentiam individualmente.

Por isso, podemos compreender como se deu a aproximação entre os sujeitos, iniciada por aqueles que vinham do “interior”. A folha de pagamento encontrada¹⁸ não foi repassada durante as discussões, apenas ouviam as informações dos colegas de trabalho e avaliavam a quantidade que estavam recebendo. A irritação pode ser identificada também no comportamento que eles observavam dos colegas, que não se resumia ao acontecimento. Roberto demonstrou isso na entrevista com Chico, quando perguntei para onde tinha ido aqueles que espalharam as informações na fábrica:

Roberto: Nunca mais vi ele home, nem sei se mora mais ali

Chico: Eu também nunca mais vi... mora

R: Vivia na cidade, mas agora não vejo mais

C: É, esse era um... ele era...

Ernesto: Não trabalha mais na [empresa]?

C: Não... ele... **a mulher dele faleceu** e daí... fico aposentado, daí sarto fora... ele era muito estressado, sabe? Assim... que nem uma coisa; pra tu trabalha numa empresa, primeira coisa é isso aí... tu não pode se estressa... tu tem que vê as coisa e resorve de outra manera né? Tu se estressa... tu não

¹⁸ O possível desencontro de informações com o local onde a folha de pagamento foi encontrada talvez ocorra com a definição “ali em baixo”. Devido a localização da fábrica, para chegar na expedição é necessário percorrer toda a fábrica e no final da linha de produção existe uma elevação. “Ali em baixo” é uma referência utilizada para falar da fábrica, mas também pode ter sido a localização do estacionamento na época.

vai resolve, tu vai só piora as coisa e ele era muito estressado... daí qualquer coisinha, já se incomodava... e fica ruim mesmo, porque **se o cara tem esses problema**... já dá dor de cabeça, da isso e aquilo, e... vira no que é aquilo... eu já não tive esse problema

E: É? Mais tranquilo?

C: Eu só me estresso dia trinta e um de fevereiro (risos)... (Chico, 2020).

Parte das insatisfações envolvendo os trabalhadores na indústria, continha determinadas dificuldades em ampliar a qualidade de vida, devido aos baixos salários. As possíveis restrições experimentadas pelo trabalhador que se empenhou em repassar as notícias foram identificadas por Chico, como problemas de saúde envolvendo familiares. O “problema” do colega de trabalho ser “muito estressado” e levar queixas para dentro do espaço fabril.

O fato dele ter envolvido os demais trabalhadores no seu problema “particular”, evidencia a compreensão de Chico sobre a paralisação e as disputas que estavam ocorrendo. Quando a paralisação envolveu um conjunto maior de sujeitos, os impactos foram sentidos negativamente, indicando uma “piora” naquilo que foi observado. As diferenças salariais não foram resolvidas, nem mesmo os trabalhadores receberam aumento, apenas presenciaram a dispensa dos haitianos.

A proposta alternativa encaminhada por Chico seria resolver as questões por outros caminhos, pela individualidade. Para trabalhar em uma empresa era necessário ter consciência das dificuldades comumente enfrentadas e procurar maneiras de amenizar a pressão, entre elas desenvolvendo a capacidade de “ser tranquilo”. Grande parte de sua trajetória na localidade foi trabalhando de “peão”, caseiro, e a experiência dessas relações envolvia a necessidade constante em negociar com os proprietários de terra.¹⁹

Porém, grande parte dos colegas de trabalho não entenderam dessa forma. As informações contidas na folha de pagamento (contracheque) foram interpretadas por alguns como uma afronta aos “anos de trabalho”, às necessidades envolvendo a condição de vida operária e o sentimento de compressão existente nos trabalhadores rurais. Por esse motivo, o próximo tópico buscará compreender como esses sujeitos avaliaram as possibilidades existentes na época e as motivações de procurarem o trabalho industrial.²⁰

II. Condição de vida e trabalho rural

¹⁹ Em outro momento da pesquisa Chico evidenciou o trabalho de caseiro durante seis anos no interior. Aos poucos foi ampliando o trabalho que desenvolvia na propriedade, que consistia em cuidar do gado, e no final do processo arrendava partes da terra do patrão. A tranquilidade, então, pode indicar o ritmo de como pretendia interferir nas relações (de classe).

²⁰ “A consciência histórica deve ajudar a entender as possibilidades de transformação e as possibilidades dentro das pessoas”. (Thompson, 1976, p.435).

O segundo tópico deste capítulo tem como objetivo reconstruir possíveis situações envolvendo os trabalhadores rurais. A folha de pagamento foi encontrada por um trabalhador que realizava esse deslocamento, pelos ônibus disponibilizados, e a indignação foi suficiente pela parada da indústria por dois dias. Para compreender o conjunto de pressões vivenciadas pelos sujeitos no período entre 2007-14 e situar o ambiente em que sentiam as relações de trabalho, pretendo discutir como os trabalhadores buscaram construir alternativas. Quando indaguei Roberto sobre as motivações dele ter saído da roça, ele mencionou:

Roberto: Ah, mas... com o passar do tempo não foi dando mais nada né? Pagando pra trabaia... não dava muita coisa mais... prantava feijão, milho, essas coisa, fumo... só dava pra paga a despesa e óia lá... aí tem que come né? Daí vazei pra cidade... mas antes, tipo, eu prantava cuia... a cuia é que me levanto um poco, que daí eu consegui compra a... [a] casa lá no Prado [Vicente Dutra-RS] com o terreno... se não fosse a cuia, eu não tinha comprado... e até hoje a cuia é o que dá dinheiro lá, Vicente Dutra...

Ernesto: Essa... nessa época aí, tu falô do... plantava feijão, fumo, tu vendia pra quem isso? [A] produção?

R: Ah, tinha os... os... como é que se dizia? Os... o fumo eu vendia pras firma mesmo, firma de fumo... e os feijão, e essas coisa, nós chamava “os picareta”

E: Picareta?

R: Picareta, que compravo... comprava pra revende... (Roberto, II, 2020).

Em 2006 Roberto decidiu sair da propriedade rural, que pertencia a sua mãe, e mudou para a cidade de Vicente Dutra-RS. Durante quatro anos ele continuou trabalhando na roça, com o plantio de cuias, devido a baixa disponibilidade de empregos no município. A atividade desenvolvida no período possibilitou a compra de casa e terreno, mas a maneira como as relações estavam organizadas eram insatisfatórias.

A insatisfação de Roberto com o trabalho rural era fundamentada na dificuldade de sobreviver do plantio, onde a prevalência das despesas com a produção impedia que tivesse segurança. Os gastos se tornaram maiores ou equivalentes com os ganhos, tornando inviável monetariamente a continuidade da produção de feijão, milho, fumo e a própria subsistência da família.

Ele era o filho mais novo, entre nove irmãos, e viviam em uma propriedade de onze hectares. A partir do final da década de noventa, os irmãos mais velhos começaram a deixar a propriedade para ir em busca de trabalho nos centros urbanos, como Florianópolis-SC e Porto Alegre-RS. Em 2020, apenas a sua mãe e sua irmã continuavam morando lá, mas trabalhando para complementar a aposentadoria.

As mudanças percebidas pelo sujeito se expressaram na percepção que havia uma piora na condição de vida, puxada pela desvalorização do trabalho rural. As relações eram estabelecidas diretamente com pequenos comerciantes que procuravam lucrar com a venda dos

produtos, por isso eram chamados de “picaretas”. Essa relação mais próxima poderia possibilitar aos trabalhadores uma margem de pressão, exercida no momento da compra, algo que se torna mais difícil com a presença das “firmas”, por exemplo.

No decorrer das relações, a desigualdade e a falta de controle sobre os preços tornavam o trabalho rural “gratuito” ou uma “dívida”. A alternativa construída por Roberto para conseguir dinheiro foi plantar cuias, devido ao produto ser comercializado diretamente na cidade de Vicente Dutra-RS, conseguindo com isso a compra de sua casa.

O empobrecimento dos trabalhadores pode ter contribuído para que muitos buscassem na indústria um salário regular para lidar com a instabilidade. A posse de onze hectares não permitia o acúmulo de recursos e cada vez que a renda faltasse, os trabalhadores teriam que ficar no mínimo mais um ano aguardando. Dois anos de intervalo na renda gerava certas apreensões sobre o futuro e angústias na capacidade de continuar sobrevivendo, onde até a alimentação era incerta.

A exploração era sentida de formas variadas. As práticas desenvolvidas na região de Vicente Dutra-RS nem sempre eram vantajosas e impactavam na maneira como Roberto projetava suas necessidades, com base nos recursos que poderia conseguir com a produção rural:

Roberto: Um ano... até colhe, vende, pega o dinheiro... um ano

Ernesto: Daí passava o ano intero... esperando o dinheiro?

R: O ano inteiro... ainda pegava e vendia... quase cinco, seis mês pra paga ainda... era sofrido...

E: Um ano e meio?

R: Um ano e meio pra pega dinheiro... quando não negavo ainda pra gente...

E: Capaz? Já negaro bastante?

R: Já negaro... iiiihh... já perdi um eito de dinheiro já... aí fui desgostando da tal de roça, aí fui pra cidade... (Roberto, II, 2020).

Os picaretas eram comerciantes descapitalizados, que encontraram no intermédio desse processo uma maneira para conseguir ter lucros, revendendo a produção ou fazendo artesanatos. A venda “fiada” envolvia a necessidade de acreditar na promessa de recebimento quando os produtos eram processados ou revendidos, dependendo de toda uma organização marcada pela incerteza e desigualdade.

Para Roberto, havia a possibilidade de ficar até dezoito meses sem renda, podendo aumentar esse prazo em caso de calote. Os esforços ao longo do tempo se combinaram com reiteradas frustrações, fortalecendo um sentimento de desgosto sobre como vivia na comunidade rural e depois na cidade de Vicente Dutra-RS.

As relações de exploração envolvendo os trabalhadores na região durante esse período, indicaram como as alternativas eram forjadas no movimento e continha limitações difíceis de

serem contornadas. Escolher entre permanecer no trabalho rural ou mudar para Mondaí esteve acompanhado por pressões distintas, sempre com a presença de outros sujeitos que buscavam se apropriar do trabalho alheio.

O sofrimento era uma expressão de como estava sentindo as mudanças, quando decidiu fazer ficha na indústria. Em 2010, durante três meses Roberto morou em uma pensão na cidade de Mondaí, até que seu contrato de trabalho fosse efetivado para que pudesse buscar a família e se estabelecer com segurança na localidade.

Nesse momento, as circunstâncias eram distintas das observadas pelos irmãos no final da década de noventa, quando decidiram procurar centros urbanos mais distantes. Com o crescimento da indústria de móveis, para os trabalhadores que tinham interesse em se deslocar para outras localidades, essa era a alternativa considerada mais promissora.

Mas havia outras possibilidades que eram avaliadas pelos trabalhadores, que estavam diretamente ligadas com a desvalorização do trabalho rural. A busca pelo trabalho nas granjas, os “chiqueirões”, foi uma alternativa vislumbrada por Diego quando a produção de leite na propriedade começou a dar prejuízos. Ao refletir sobre esse movimento ele mencionou:

Na minha época [antes de 1990], na roça ainda era bom, mah hoje tá mais difícil né?

Roberto: Tá pior né?

Diego: Sim... eu saí da roça sabe porque? Eu tinha cinco vaca de leite, era financiado ainda né? E daí o leite sempre tinha preço bom... começo a diminuir, diminuí e o piá já tava lá na Riqueza [cidade]... trabaiano na granja... e daí o leite foi a trinta centavo [ênfase]... home do céu... eu disse: “tu sabe que eu vô vende tudo fora e se vamo embora pra lá?”

R: Trinta centavo?

D: Vendi as vaca de leite e paguei as conta no banco e... “então vamo”... comecei lá com quatrocentos real, oitocentos real eu e ela [esposa]... duzentos e quarenta real era o salário mínimo [era 350,00] aquela época [2006]...

R: Sim, verdade... aquela época... duzentos e quarenta... (Diego, 2020).

Em 2006, as circunstâncias observadas por Diego indicaram práticas que não favoreciam os trabalhadores rurais. A presença de instituições bancárias e dos laticínios orientavam a produção nas comunidades locais, porém as decisões sobre os valores atribuídos não consideravam as necessidades desses sujeitos.

Após um período de “preço bom”, Diego percebeu a diminuição gradual dos ganhos que inviabilizaram a sua permanência na roça naqueles termos. Os financiamentos que precisaram realizar para participar dessas relações produtivas era uma aposta, devido aos preços não serem estáveis e conseguirem apenas para sobrevivência.

Como não conseguiam acumular recursos ao longo do tempo, pela delimitação do espaço da propriedade e pela lógica do mercado, qualquer oscilação poderia gerar uma crise

por tempo indeterminado. Caso ocorresse a desvalorização das commodities (fumo, milho, leite) que produziam, a falta de recursos para a manutenção básica poderia se expandir por dezoito meses ou mais.

A apreensão de que isso ocorresse gerava medo e angústia nos sujeitos, que decidem procurar outras formas de “conseguir dinheiro”. Roberto ainda permaneceu quatro anos plantando e vendendo cuias, pela maior rentabilidade, quando decidiu sair da roça em 2006. No mesmo ano, Diego ficou inconformado com a situação e entendeu que seria melhor vender tudo “fora”, do que continuar “pagando pra trabalhar”.

Por isso foi que decidiu ir morar na cidade de Riqueza-SC (10km de Mondaí-SC) para trabalhar na granja de porcos. As relações de trabalho já eram conhecidas por seu filho, que indicava a experiência como mais vantajosa, recebendo dois salários mínimos individualmente. Eles não pagavam valores referentes à moradia, luz, água, apenas eram responsáveis pela compra da própria alimentação (“rancho”).

O trabalho que realizavam na granja era carregar os caminhões com os porcos, atividade considerada por Diego como “muito difícil”, pelo peso dos animais. A presença de outros trabalhadores que realizavam o serviço de “mando” também não era bem avaliada por Diego, então decidiram mudar para Mondaí (2012) e entrar na fábrica de móveis.

A regularidade do salário era uma das principais necessidades enfrentadas pelos trabalhadores, para amenizar a instabilidade da antiga renda por safra. Podemos identificar na fala dos entrevistados como sentiram esse processo, observando que as condições de vida continuaram piorando desde que decidiram mudar. Muitos procuravam alternativas para conseguir renda sem vender as propriedades, conseguindo isso com os ônibus disponibilizados pela indústria.

Porém, as decisões entre permanecer ou sair das propriedades levantava uma série de questionamentos sobre como lidariam com a vida na cidade. Essa decisão implicava em mudanças significativas no modo como viviam e nas estratégias para sobreviver. Na sequência do diálogo com os trabalhadores, Rafaela²¹ e Diego evidenciaram o medo que eram projetados nesse movimento:

Rafaela: A gente tinha que te ido mais tempo na cidade, mas os pais sempre falavo “vocês vão morre de fome na cidade”

Roberto: Aham

Diego: Sim, o pai e a mãe, eles...

Ernesto: Falavam isso?

Rafaela: Sim

D: Eles não deixavo nós saí pra vim pra cidade... [inaudível], nem eu, quando eu falei que ia pra Riqueza, a mãe “meeeeu” fez um barulho (risos)

²¹ Com quem Diego era casado.

Rafaela: “Vocês passo fome na cidade” (risos)

D: Mah se nós tinha vindo aquela época logo [2006], meu... hoje nós tava de real... tinha nosso terreno e casa né? Tinha uma época ali que era mais fácil compra...

Roberto: Tem gente que não sai da roça de jeito nenhum

D: Não saí, tá acostumado...

Roberto: Morre lá e fica

D: Sim, sim (Diego, 2020).

Quando os trabalhadores foram para Riqueza-SC trabalhar na granja de porcos, precisaram reorganizar o modo como viviam e a maneira como se relacionavam com o trabalho. A decisão de vender tudo gerou certa aflição nos familiares que protestaram contra, imaginando um conjunto de dificuldades que poderiam enfrentar na cidade.

Diego e Rafaela enfrentavam dificuldades para conseguir receitas na roça, porém ainda tinham casa para morar, um pedaço de terra para cultivar alimentos para consumo próprio. Os mais “antigos” ainda tinham que enfrentar a baixa escolaridade na procura de trabalho na indústria, isso pode indicar as motivações da escolha inicial por continuar em um ambiente mais próximo, na granja.

As relações estabelecidas entre os espaços eram distintas, gerando apreensões se teriam capacidade de se “acostumar” com a nova realidade. Em geral, os filhos conseguiram enfrentar esse movimento com mais desenvoltura, quando perceberam que a continuidade na roça era limitada à subsistência. No final da década de noventa os irmãos de Roberto já tinham se lançado para os centros urbanos, como Florianópolis-SC e Porto Alegre-RS.

Para os filhos, a decisão de partir envolvia no máximo vender os instrumentos de trabalho (carroças, bois, etc.) que tinham conseguido ao longo do tempo ou apenas deixavam na propriedade. Os mais “antigos” encontravam maiores dificuldades para lidar com a desvalorização constante do trabalho rural, devido aos temores de não ter como sobreviver longe da única garantia que tinham, que era a terra.

Essa garantia foi agarrada por muitos, como os pais dos entrevistados, que escolheram permanecer na propriedade enquanto estivessem vivos. Por outro lado, podemos compreender como ocorreu a interpretação de Rafaela e Diego sobre esse processo. A escolha pela granja de porcos (2006) proporcionou ganhos significativos, em comparação com a produção de leite, onde iniciaram recebendo oitocentos reais conjuntamente.

Quando pensaram sobre esse movimento no presente narrado, eles fizeram indicações de como a interpretação dos pais estavam equivocadas diante daquilo que perceberam na prática. Além de não terem enfrentado a fome, Diego indicou que uma mudança anterior poderia ter favorecido o estabelecimento na cidade com maiores garantias. O pagamento de

aluguel consumia parte do salário, algo que não aconteceria se tivesse conseguido comprar sua casa própria.²²

Sobre essa movimentação na experiência de Roberto, perguntei:

Ernesto: Aí, puxando um pouco dessa questão do trabalho que tava colocando, ah... fala um pouco dessa diferença que tu sentiu né? Da... dos trabalhos que tu foi fazendo ao longo da vida né? Trabalho na roça e aí depois começo a vê né? Teus irmão buscando outras coisas né? Saindo de casa, ah... contando histórias de como era a vida fora... e daí tu foi começando a se interessa por isso também?

Roberto: Também... porque na roça é sofrido né? Daí vai procura uma vida melhor na cidade... e hoje na cidade é muito melhor, porque tu trabaia e no final do mês tu tem teu dinheirinho... na roça não... na roça é sofrido... tem que planta, vê se vai dá... e se dá; colhe... vende pra recebe... isso é tempo né?

E: Sim

R: Tu não passa fome na roça porque tu... tu cria os bicho... mah se não criasse? Como é que vai vive? Pra compra tudo as coisa na cidade? Trabaia na roça e compra na cidade? Aí não vale a pena... tudo comprado... (Roberto, II, 2021).

Para Roberto, a fome também era uma circunstância que poderia se apresentar, caso não desenvolvessem atividades específicas para lidar com a escassez de renda. Na roça, o trabalho era dividido em várias etapas até se concretizar em ganhos e ainda era constituído de situações que escapavam do controle.²³

O trabalho era realizado com a manutenção da roça, enfrentando a intensidade do sol, a qualidade da terra e cuidando para que as plantas se desenvolvessem de maneira apropriada para dar rendimentos. Assim como o plantio, a colheita era realizada manualmente pelos familiares ou trocando dias de trabalho com os vizinhos.

No caso do plantio do milho, o produto poderia ser vendido integralmente nas espigas, mas o feijão precisava passar pela “debulha” e os porongos eram cortados para receber maior valor. A produção do fumo era mais extensa, necessitando realizar todo o processo de secagem e prensa do produto, entregando pronto para as empresas compradoras.

No final, Roberto ainda tinha o desafio de negociar a produção. Além da imprevisibilidade de como o percurso se desenvolveria durante o ano, poderia surgir um “picareta” que desse calote ou os valores serem tão baixos que nem pagasse os custos. Quando isso ocorria, era necessário realizar novamente o mesmo movimento e aguardar para que fosse diferente.

²² Em volta da empresa se desenvolveram dois bairros. Com a ampliação do empreendimento, do parque fabril, Diego iniciou o encarecimento dos imóveis e a dificuldade dos operários conseguirem ter acesso.

²³ Vender e não receber, por ex.

O longo período sem dinheiro e a frustração de ter trabalhado gratuitamente ou contraído dívidas, gerava sofrimento nos trabalhadores. A lógica que estava organizando as relações sociais no período indicava para uma piora na condição de vida, pressionando para que buscassem alternativas em outras localidades. A estratégia de sobrevivência adotada por aqueles que permaneciam nessas relações, era a criação de animais para consumo, conseguindo com isso lidar com a insegurança alimentar projetada sobre a cidade.

Receber um salário mínimo no final do mês expressava todo esse conjunto de significados. A mudança na posição social e do trabalho que ocupavam, de trabalhadores rurais para trabalhadores operários, foi entendida como uma melhora significativa na condição de vida. O trabalho fabril representava a garantia de pagamento pelas horas trabalhadas, amenizando parte das angústias dos trabalhadores, assim como modificando toda organização do trabalho que estavam habituados.

Na fábrica, Roberto não precisava produzir e vender um produto, mas cumprir os horários da empresa. A venda dos porongos também era realizada na cidade de Porto Alegre-RS, no período anterior a sua mudança para Vicente Dutra. Na época Roberto realizava um deslocamento de 454 km de ônibus, com aproximadamente 1.000 cuias divididas em 04 sacolas, para vender os produtos nas calçadas da cidade gaúcha e proximidades. A movimentação gerava apreensões, que evidenciam como os trabalhadores nas comunidades rurais entendiam as relações, quando indaguei se havia conhecido pessoas de lugares mais distantes:

Roberto: Não... não conheci gente de mais longe, assim...

Ernesto: É?

R: Nem dava pra conversa muito... cidade grande era o...

E: Porque?

R: Dar muita bola... vai saber quem que é as pessoas né? E...

E: Tu achava meio perigoso?

R: Era perigoso né? A gente da roça ainda... meio chucro (risos)

E: Porque que tu acha que era meio chucro?

R: É... porque o cara na roça... o cara não conhece muita gente assim né? É tudo... e lá uma cidade grande... tã tanta gente estranha... vai sabe quem é né?

E: Daí chegava lá e ficava meio assustado?

R: Assustado e coisa... argum a gente conversava... mah meio suspeito "assim"... fazia amizade... (idem)

As relações estabelecidas nas comunidades rurais continham suas próprias limitações. Com escolaridade até a quarta série, a escola ainda era dentro da comunidade onde residia e os deslocamentos para fora desse ambiente ocorriam ocasionalmente. A regularidade ocorria quando ia para Mondaí fazer as compras de supermercado ou visitar parentes nas regiões próximas.

Roberto tinha um irmão morando em Porto Alegre-RS e o contato fez com que avaliasse a possibilidade de vender os produtos na capital. Na roça as relações eram estabelecidas de forma diferente, baseadas principalmente no conhecimento que os sujeitos tinham nas relações familiares e de parentesco. Esse conhecimento era instrumento de avaliação sobre condutas e comportamentos, onde poderiam decidir a maneira como construíram laços de amizade ou negócios.

A população de Vicente Dutra-RS, em 2004, era estimada em 5.285 habitantes. Na comunidade rural onde Roberto vivia, esse número poderia ser muito reduzido e com tendência constante de baixas, pela procura de alternativas em outras localidades. O desconhecimento da dinâmica existente em cidades maiores levou Roberto a adotar um posicionamento de alerta e suspeita sobre a presença de outros sujeitos.

Essa maneira de perceber as relações sociais e de trabalho pode ter sido um dos motivos pela recusa de Roberto em sair da região. Os trabalhadores que realizavam os deslocamentos diariamente para a indústria, entre 2007-14, poderiam compartilhar em grande parte dessa interpretação sobre as relações de trabalho.

A dificuldade em conversar com desconhecidos limitava o desenvolvimento de amizades, principalmente com aqueles que “não eram da roça”, levando Roberto a se entender como “chucro” naquele momento. As circunstâncias vividas tensionaram a procura por alternativas e nesse processo os trabalhadores necessitaram se transformar conjuntamente, ampliando as perspectivas sobre quem eram e o que estavam fazendo.

A necessidade de buscar por alternativas fez parte das indicações que Lessandro recebia dos pais, quando ainda era adolescente:

Lessandro: É que nem... quando nós começemo a trabaia, no caso, no interior... começava bem novo... ajudava os pais... e que nem eu comecei bem cedo a trabaia... a ajuda na serraria, o cara se judiava...

Roberto: Serraria?

L: É complicado... saía de manhã às sete e voltava de noite, às seis... mah morto... era sofrido...

R: Bem novo começava a trabaia

L: Novo, é... eu tinha o que? Dezesseis ou era dezessete? Ajudava a carrega lenha em metro... fazia de tudo... daí eu ajudava assim fora, trabaia fora e em casa, sabe? O rendimento não era muito... queria fazê o que? Fala a verdade, o cara era bobo antigamente... tu não sabia de nada... vai fazê o que né? Pega e ir a luta, trabaia... que nem o pai sempre falava; “vamo, vamo arrecada o dinheiro se vocês querem ir no baile se diverti”... fazê o que? Tinha que trabaia... não tem o que fazê... então por isso... que nem depois dos meus dezoito ano, eu já comecei a trabaia na [empresa]... completei em agosto os dezoito e em feivero já comecei a trabaia... até hoje trabaiaando... (Lessandro, 2020).

A propriedade de 11 hectares onde vivia na comunidade rural de Catres era caracterizada por ser um “morro”. Por isso, uma das principais atividades que desenvolviam foi a produção de leite e Lessandro era responsável por levar os animais no relevo. O trabalho era considerado desgastante, pouco rentável e não proporcionava dinheiro suficiente.

Nas comunidades rurais, as relações de trabalho já incluíam os trabalhadores desde muito cedo. A necessidade de sobreviver pressionava que os sujeitos ocupassem responsabilidades quando ainda eram adolescentes ou mesmo crianças. Roberto aos doze anos trabalhava na colheita manual de soja, realizava a limpeza do feijão, da mandioca e compreende as afirmativas de Lessandro sobre como era viver na localidade.

Para construir alternativas ao pouco rendimento que percebia na propriedade e conseguir realizar determinadas expectativas, os sujeitos indicaram como foi necessário sempre trabalhar mais. As atividades no plantio ou lidando com os animais oscilavam em demanda, dependendo do ciclo e da organização que tinham, e nesse intervalo trabalhavam de diaristas.

Na serraria, Lessandro trabalhava das sete horas da manhã até às seis horas da tarde, carregando lenha em metro e tudo que envolvia a produção desse material. Ele conseguia realizar esse trabalho quando não havia necessidades urgentes na propriedade, sua principal obrigação, ou pudesse realizar fora desse horário.

As dificuldades enfrentadas foram narradas no início da entrevista, quando apresentei como ocorreria o diálogo, iniciando com uma abordagem geral. A interpretação que realizou sobre as relações de trabalho, indicou um sofrimento intenso e constante, principalmente na serraria. Quando chegava em casa, o trabalho braçal realizado durante o dia era sentido como uma completa exaustão da energia física.

Com dezesseis para dezessete anos, ainda havia a necessidade de ir para Mondaí após o trabalho, para concluir o ensino médio. Esse conjunto de circunstâncias que foram destacadas, indicam algumas mudanças que ocorreram, na interpretação de que na época eram “bobos” por aceitarem aquelas condições.

O aprendizado ocorrido durante os últimos anos (2010-20), nos trabalhos desenvolvidos na indústria, indicam a condição que os operários estavam vivendo. Quando iniciou na indústria, Lessandro mudou algumas vezes de função, indo de “empilhador” para auxiliar de coordenador em 2020. Nesse percurso, ele entendeu o trabalho como um caminho necessário para mudar de condição, construindo expectativas de “ir crescendo” para ganhar mais dinheiro.

As expectativas de conseguir sair da condição de sobrevivência se expressaram também na caracterização do trabalho como uma luta constante. Os limites percebidos nas comunidades rurais precisavam ser ultrapassados de alguma forma e isso poderia ser feito “aguentando” as

condições ou procurando alternativas em outras localidades. “Vai fazer o que? Não tinha o que fazer, tinha que trabalhar”...

III. De Trabalhadores Rurais a Operários

Na indústria, os trabalhadores precisaram lidar com outro conjunto de circunstâncias. As insatisfações foram expressadas com mais intensidade por aqueles que se deslocavam diariamente das comunidades rurais para a fábrica.

As mudanças percebidas pelos trabalhadores nesse processo exigiram a compreensão de como era ser operário, questão que orientava o modo como os entrevistados viviam na cidade de Mondaí-SC. O processo de formação desses sujeitos ocorreu diante das relações que buscaram estabelecer com outros, onde construíram aproximações e distanciamentos no decorrer do tempo.

Desta forma, as interpretações sobre o trabalho na indústria compreendem uma totalidade de temporalidades que não ficam restritas ou reproduzidas “como aconteceram” em determinados recortes. O movimento da consciência dos sujeitos abrange o período completo que estiveram na empresa e o máximo que podemos fazer é uma aproximação com os acontecimentos pesquisados, para compreender os valores que estavam disputando.

A paralisação foi um acontecimento, uma forma encontrada pelos trabalhadores para expressar o descontentamento com os critérios que estavam orientando as relações de classe. Os critérios eram sentidos com intensidade variada, dependendo das circunstâncias que estavam vivendo e também das que já tinham presenciado no trabalho rural.

Por isso, esses momentos não estão separados na consciência dos trabalhadores e quando realizam o movimento de reflexão sobre as temporalidades, há o cruzamento das experiências que podem indicar as orientações do presente vivido. Nesse sentido, esse tópico tem a finalidade de compreender como as relações de classe transformaram a percepção dos sujeitos sobre o trabalho, a partir da tentativa de distinguir os períodos vividos e assim podemos nos aproximar de como era o trabalho na fábrica em 2014, quando realizaram a greve.

Em janeiro de 2020 realizei a primeira entrevista com Roberto. Ele estava de férias e pouco tempo antes, em dezembro, havia recebido uma homenagem pelos dez anos de serviços prestados à empresa. No dia da “festa dos funcionários”, organizada na associação, o trabalhador foi convidado para tirar foto com a camisa da firma, distinta da que vestia todos os

dias.²⁴ Ela foi reproduzida no telão enquanto ele recebia um cheque de mil reais, atitude considerada pelo trabalhador como uma forma da empresa “agradar o funcionário”.

A entrevista foi realizada em sua casa e indaguei sobre a fotografia por vê-la exposta em cima da geladeira. Os valores eram correspondentes aos anos de trabalho, aumentando para mil e quinhentos com quinze anos, dois mil para quem completasse vinte e assim sucessivamente. Sobre isso indaguei:

Ernesto: Pretende chegar nos vinte?

Roberto: Ah... eu pretendo né? É bom... É sofrido, mais é bão né? (risos)

E: (risos) porque tu acha que é sofrido?

R: Ah... tem que cumprir horário... tem que cumprir horário e... porque é regra dos patrão... regra da empresa...

E: Mas na roça não era assim também?

R: Ah... na roça era mais... mais por conta né? Se é muito quente o cara nem vai muito né? Agora, empresa é o horário e pronto... horário é horário... [...]

E: E você não sente saudade de voltar pra... pra roça?

R: Nããão, não, não... não quero sabê de roça mais... [...] sol muito quente e não dá mais resultado... aqui é salariozinho, ah... sagrado que vêm né? O cara trabalha o mês e no final do mês tu têm o salário na mão né? (Roberto, 2020).

O entendimento sobre a necessidade de continuar nas relações de trabalho fabril esteve, para Roberto, ligada com a dificuldade em vislumbrar a viabilidade de retornar para a roça. As dificuldades que teve para sobreviver nesse ambiente foi definida ao longo da entrevista como um sofrimento, motivo que construía o desejo de permanecer distante. Porém, esse sentimento na experiência dos trabalhadores era constante, presente em todos os espaços, mudando apenas a maneira como era configurado e interpretado.

Como operário, ele conseguiu dismantelar grande parte das angústias que sentia ao receber um salário mensalmente e não precisava lidar diretamente com as condições climáticas. O salário na indústria garantia uma segurança que ainda não havia presenciado em outras circunstâncias, podendo com isso realizar os planejamentos e as expectativas que tinha sobre continuar vivendo na cidade.

A nova configuração do sofrimento que estava compondo a condição de vida operária em Mondaí-SC era a impossibilidade de controlar o tempo de trabalho. Os trabalhadores passaram a sofrer por não conseguirem mais determinar quando iriam trabalhar, principalmente se houvessem situações onde não estivessem “bem” para realizar as atividades. Dentro da fábrica estavam protegidos do sol intenso, mas por outro lado isso pressionava para que estivessem sempre a disposição da empresa.

²⁴ As cores eram as seguintes: os trabalhadores na expedição (onde Roberto trabalhava) utilizavam uma camiseta cinza, na fábrica vermelha e os mecânicos usavam cor azul. Coordenadores ou funções de supervisão utilizavam camiseta branca.

O trabalho “por conta” na roça significava que as relações de trabalho não envolviam diretamente a presença de um patrão ou de alguém que obrigasse Roberto a realizar determinadas funções. A possibilidade de organizar e executar as tarefas ampliava a margem de controle que tinha sobre o desgaste físico, decidindo quais eram as necessidades prioritárias.

Na indústria isso deixou de ser possível, por não receberem pelo esforço realizado, mas pelas horas estabelecidas no contrato. As regras estabelecidas pelos patrões, pela empresa, para que existisse uma delimitação da jornada de trabalho indica como o sofrimento dos sujeitos passou a estar mais diretamente ligado a uma decisão do que uma condição da “natureza”.

As relações de classe foram explicitadas também nas práticas dos empresários em procurar “gratificar” os trabalhadores pelos anos de trabalho, pagando valores simbólicos e buscando “valorizar” os mais velhos com cerimônias. O peso da desigualdade, que fundamentou essa prática, pode ser compreendido no sofrimento enfrentado pelos trabalhadores para cumprir as regras dos patrões durante uma década.

Quando Roberto avaliou a busca pela sobrevivência no percurso da sua trajetória, os ganhos na indústria assumiram o significado de “sagrado”, mesmo que o empenho tenha resultado em sacrificar determinados valores. O que era valorizado pelo trabalhador era certa autonomia em organizar o próprio trabalho, sem ser mandado por outros sujeitos, que caracterizam as hierarquias do trabalho fabril.²⁵ Na segunda entrevista que realizamos, indaguei sobre as diferenças entre os trabalhos realizados:

Ernesto: Mah na roça assim, não é que nem o trabalho em fábrica né? É mais direto o trabalho, o serviço?

Roberto: É melhor [na roça] porque tu não faiz tanta hora... não se judia... quando tu qué ir pra casa, tu vai, vai descansa né? Para um poco... e em firma não tem esse negócio de para né? É hora né? Conta os minuto né?

E: E na... como é que funciona o trabalho na roça? Qual que é a diferença?

R: Que lá não... não... tu não é obrigado a fazê, tipo... oito hora por dia... trabaiano cinco, seis, por dia, tá bom... se o sol tá muito quente, tu não vai... vai mais cedo na roça, vem mais cedo pra casa... dez hora vem pra casa... e de tarde vai mais pela cinco hora... vorta de tardezinha, melhor, fresquinho... não é que nem... que nem na cidade... tem que fazê hora, hora e hora...

E: Isso aí que judia?

R: Isso aí que judia a gente... Deus o livre... mas vai fazer o que né? (Roberto, II, 2020).

Roberto apontou duas formas de organização do trabalho distintas que estavam organicamente ligadas ao espaço onde foram construídas. Na comunidade rural do município de Vicente Dutra-RS, existiam práticas que possibilitavam aos trabalhadores negociar a produção agrícola em menor escala, conseguindo manter famílias com onze pessoas em menos

²⁵ Essa questão será trabalhada posteriormente, no tópico “operários”.

de dez hectares de terra. Isso foi possível até a década de noventa, quando as relações de trabalho no campo se transformaram com a presença das “firmas” e de outras circunstâncias que intensificaram o empobrecimento dos trabalhadores.

As comunidades rurais eram organizadas através de relações sociais e de trabalho desde aproximadamente 1965, quando o município foi constituído. Na roça, Roberto experimentou um conjunto de situações que eram próprias das atividades agrícolas, construindo significados para interpretar a condição de vida e valores fundamentais que utilizava como orientação das expectativas.

O trabalho era realizado por “montante”, variando de intensidade em momentos de colheita ou situações que exigissem interferência constante dos trabalhadores. Como era fundamentado no percurso do tempo biológico das plantas, a condição das atividades mudava significativamente no verão, quando o sol pressionava os sujeitos a elaborarem estratégias para não serem consumidos fisicamente pelo trabalho.²⁶

A negociação dos limites ocorria pela avaliação que faziam das circunstâncias, das necessidades e dos interesses que tinham. O valor, nesse caso, era saber trabalhar de uma forma que não causasse sofrimento desmedido, era “não se judiar”. Quando as condições estavam desfavoráveis para realizar determinadas atividades, os trabalhadores alternavam entre os períodos do dia, paravam embaixo de uma árvore ou iam para casa descansar.

Isso não significava a ausência de sofrimento no trabalho rural, pelo contrário, por serem “descapitalizados” as atividades eram realizadas manualmente. A colheita do milho e do feijão, por exemplo, era realizada por Roberto com as mãos “nuas”, sem a utilização de maquinários e outros instrumentos que pudessem diminuir o esforço. Nesse sentido, o trabalho rural foi interpretado como “bom” pela capacidade que tinham de controlar o próprio tempo e lidar com as necessidades do próprio corpo.

Na organização do trabalho fabril foi necessário lidar com outra condição. A empresa comprava uma quantidade diária de tempo dos trabalhadores, utilizando cada minuto para realização de trabalhos, não tendo como prioridade a qualidade de vida desses sujeitos. Mesmo que encontrassem adversidades, os trabalhadores deixaram de possuir autonomia sobre suas vontades, perdendo o direito de “descansar” ou até mesmo de não trabalhar quando estavam indispostos.

Nesse sentido, Roberto compreendeu que houve uma “piora”, ocasionada pela transformação do trabalho em uma obrigação constante. Essa obrigação era materializada com

²⁶ Os instrumentos de trabalho disponíveis também eram fundamentais nesse processo. Realizar a colheita do milho e do feijão com as mãos, por exemplo, difere consideravelmente em caso de utilização de maquinário.

as cobranças exercidas pelos coordenadores e na vigilância diária de como estavam desenvolvendo o trabalho, orientando as relações de classe na cidade de Mondaí-SC.

A cidade apareceu na interpretação de Roberto como sinônimo de fábrica, indicando que o modo de vida nesse espaço estava intimamente ligado à condição de vida operária. As transformações que presenciou nesse percurso não eram apenas no cenário da localidade, com ampliação do espaço urbano ou diminuição do espaço rural, mas em como os sujeitos estavam construindo a própria consciência sobre a posição que passaram a ocupar nas relações sociais e de trabalho. Na sequência da reflexão do trecho citado anteriormente, Roberto indicou outras questões que avaliou como perda, quando indaguei sobre as causas do sofrimento estar relacionada com as obrigações de cumprir horário:

Ernesto: Judia como?

Roberto: Muita... muita hora né? Muito sono... passa muito sono... tem que levanta muito cedo e... e é trabalhado né?

E: E na roça, assim, já é um serviço por tarefa? Faz as tarefa que tem pra fazê?

R: É... e o bom lá é que tu cria os bicho né? Cria as galinha... porco... criação [boi] pra carnea, pra come e... na cidade já tem que compra tudo né?

E: Tu gosta de cria uns bicho ou não?

R: Ah... eu gosto... gosto de cria uns bichinho [...]... se eu morasse na roça hoje... eu ia cria... (idem)

O horário de trabalho realizado por Roberto, em 2020, era das 05h00 até às 13h30. As insatisfações estavam relacionadas com a exigência da empresa para que fizesse horas extras antes de iniciar o tempo regular, precisando com frequência começar as atividades duas ou três horas antes. A jornada de trabalho era estendida de forma corriqueira, não contabilizando o tempo necessário para que se preparasse para o dia de trabalho em sua casa e o deslocamento até a indústria.

Esse deslocamento era realizado de bicicleta e durava aproximadamente quinze minutos. As dificuldades em acordar de madrugada gerava intenso desgaste físico, pelo pouco tempo disponível para descansar durante a noite e a falta de “costume” de dormir durante o dia. A forma como o trabalho estava organizado na indústria era distinta da observada na roça, onde precisava trabalhar constantemente durante as horas estabelecidas, sem pausas quando estivesse cansado.

O custo de ser operário era viver constantemente esse desgaste e num espaço com delimitação menor. A casa onde o trabalhador residia foi comprada através de financiamento, tendo pouco espaço para o cultivo de verduras na parte de trás do terreno, mas insuficiente para dar continuidade às antigas práticas. Com o plantio de mandioca, batatas, legumes, milho, feijão e a criação de porcos, galinhas, bois, os trabalhadores rurais conseguiam aguentar períodos difíceis quando ocorria problema com as receitas.

Na cidade, essa segurança alimentar não existia e os trabalhadores sentiam medo de “morrer de fome” quando avaliavam a possibilidade de vender a terra. Para Roberto, essa mudança nas práticas desenvolvidas foi considerada negativa pela condição operária condicionar a qualidade de vida ao salário recebido, limitando as possibilidades sobre como iria se alimentar e apertando os laços de obrigação com a indústria.

O medo de passar fome na cidade era parte das preocupações que envolveram os receios de Diego e Rafaela quando decidiram pelo trabalho assalariado em 2006. Apesar das obrigações e dos medos que cercavam os trabalhadores, eles constantemente se questionavam sobre o que poderiam fazer para mudar de situação. A mudança era buscada dentro das relações de trabalho, mas as distinções entre as atividades também exigiam transformações ou adaptações. Sobre isso, perguntei para Diego:

Ernesto: Aham... e no começo foi meio difícil adapta ou não? Como que era o trabalho no começo?

Diego: Não foi fácil né? A gente não conhecia nada... pensava uma coisa, depois era outra...

E: O que que pensava?

D: Eu achei que era... móveis... eu pensei que era tudo pronto né? Eu não sabia [inaudível]... começo a trabalha, depois falô... eu achei que era tudo né? Empacotado...

Roberto: O cara pensa outra coisa e é bem diferente...

D: Sim... muitos acham ruim trabai... sabe? O ruim é fazê tudo aquelas hora...

R: É

E: É?

D: Se eles parassem com isso... eles arruma funcionário, né? Só que eles parece que não entende as coisa...

R: Foi o que eu falei pro [coordenador]... “não, eu não to mais aguentando fica aí...” essas hora aí não é...

D: Não... isso é demais... tu vê? Hoje, amanhã de novo né? Eu também, amanhã tenho que começa às quatro...

R: Mas se é às quatro ainda... mas quando começa às três? Deo... tá loco... (Diego, 2020).

O fato de nunca terem trabalhado na indústria pressionava os trabalhadores rurais, pelas dificuldades envolvendo as relações que estavam estabelecidas e a metodologia do trabalho que eram distintas das observadas na roça. A interpretação inicial de Diego, foi de que a produção de móveis era feita integralmente, onde os trabalhadores no carregamento tinham como função despachar os materiais empacotados.

No entanto, a produção consistia em armazenar grande quantidade de móveis em estoque, todos desmontados e embalados em caixas de papelão para serem montados quando chegassem ao destino. A quantidade de trabalho era maior do que a prevista, devido a imaginar que a situação fosse similar a empresas com fluxo baixo de produtos, e a divisão das funções

tornava a atividade muito específica. Isso condicionava o dia de trabalho na realização de apenas uma função, que era erguer as caixas nos caminhões.

O aprendizado foi construído ao longo do tempo, nos oito anos que esteve na indústria, e nesse processo elaborou entendimentos sobre as relações de trabalho. A primeira situação observada era ter condições de realizar essa atividade, que envolvia esforço braçal considerável e constante, mas existiam outros problemas que os trabalhadores perceberam e precisavam interpretar.

A pressão exercida pelos coordenadores para que conseguissem cumprir as metas estipuladas, aumentavam a jornada de trabalho e o sofrimento dos trabalhadores. Essas dificuldades foram percebidas como causa da negação de outros sujeitos por se empregarem na indústria e o motivo dos empresários não conseguirem ampliar ou manter o quadro de funcionários.

Era necessário realizar grande esforço para permanecer, para aguentar as exigências de um grupo de sujeitos que tinham interesses opostos. A divergência de interesses se estabeleceu na contrariedade de Diego e Roberto em continuar permanecendo naquelas relações, entendida como extremamente desgastante fisicamente.

Acordar na madrugada sem ter descansado o suficiente ou pela falta de costume em dormir durante o dia, tornavam a condição de vida difícil. Mas a incompreensão de Diego estava relacionada com a possível incapacidade da empresa em entender essas dificuldades, para resolver o problema de não conseguir funcionários. Em algum momento os trabalhadores precisavam tomar decisões individuais para resolver a situação, como tentar pressionar a coordenação para não continuarem dessa forma, avaliar a possibilidade de deixar o emprego, etc.

Aos 57 anos, no caso de Diego, abandonar o trabalho e procurar outra forma de reorganizar a vida na cidade de Mondaí poderia não ser uma alternativa promissora. Junto com a baixa escolaridade, materializada pela necessidade de ajudar os pais na plantação de fumo, a idade próxima da aposentadoria não permitia arriscar o que tinha como certo pelo incerto. Roberto, com 45 anos, também já avaliava suas intenções fazendo cálculos dos anos necessários para se aposentar.²⁷

Essas eram algumas circunstâncias interpretadas pelos sujeitos e alguns dos interesses que avaliavam nas relações de trabalho. Podemos identificar nesse processo outras questões que eram referências utilizadas pelos trabalhadores, quando entendem o movimento entre trabalho rural e fabril. Existe uma demarcação muito clara entre as insatisfações, pois apesar

²⁷ Idades com referência na data de entrevista (2020).

de “muitos” acharem ruim o esforço despendido na realização do trabalho, eles indicam que a pauta deveria estar orientada para outro caminho, que era a contrariedade na extensão da jornada (com horas extras).

Os trabalhadores realizam um cruzamento das experiências vividas, e esse movimento era necessário para construírem interpretações e se posicionarem diante das dificuldades na fábrica. O trabalho não se caracterizava apenas por uma “ocupação” distinta, mas consolidava outro modo de viver que era fundamentado em um formato específico das relações de classe.²⁸ Essas relações transformaram o entendimento que tinham sobre a realidade e delimitou os espaços onde iam disputar seus interesses.

A consciência de que estavam sendo pressionados a trabalhar até a exaustão esteve diretamente relacionada com a necessidade de acordar muito cedo, fazer muitas horas e menos com o esforço do trabalho braçal. O esforço físico, para Diego e Roberto, não era necessariamente considerado “o problema”, devido a terem feito isso na roça durante a maior parte de suas trajetórias.

O distanciamento nas pautas sobre a organização do trabalho na fábrica ocorreu pelas diferenças na formação dos sujeitos. Aqueles que iniciaram a experiência de trabalho na cidade consideravam o problema de forma diferente, mesmo que o direcionamento da insatisfação seja o mesmo, a exploração. Na continuidade da reflexão sobre as horas de trabalho, perguntei para Diego:

Ernesto: Trabalhava treze, quatorze hora na roça e na empresa é a mesma coisa ou não?

Diego: (Risos)... não... aqui a gente é muito exigente também... aqui se trabalha oito, nove horas por dia né? Na roça nós era... meeeeu... de manhã cedo até onze e meia, onze hora... de tarde até tu enxergava, tu tava lá né? A gente não é mais tão novo que nem quela época...

Roberto: Na roça se tu trabaia... as hora que tu trabaia na empresa, certinho... se tu trabaia certo, faz também um eito de coisa... só que na roça daí tu “ah, hoje eu não vô”... e não vai memo...

D: Não vai, sim... ah... tu é mais livre né? Tu vai se tu qué... e se tu não tá bom, não vai né?

R: Mas se vai cumpri as hora memo que faiz...

E: Lá na empresa quando não tá bão, vai igual?

D: Mah eu... é difícil pega atestado... não adianta sê... qualquer coisa... (Diego, 2020).

A construção de pautas sobre como deveriam ser organizadas as relações de trabalho passou pela formação dos trabalhadores. Nesse percurso eles identificaram necessidades que

²⁸ Cabe destacar que as relações de classe não se expressam somente na relação entre indivíduos, mas no âmbito de toda a sociedade, que está organizada para exploração do trabalho em diferentes formas. A diferença é que na fábrica pode ser possível identificar os indivíduos mais claramente que na “roça”, onde se percebe a presença do “patrão” ou se criam conflitos com os “chefes” (coordenadores).

estavam relacionadas com a extensão da jornada, pelas dificuldades de lidar com o cansaço diurno, e também questões relacionadas com o esforço físico que afastava muitos colegas das funções realizadas no carregamento.

Na roça, Diego trabalhava na plantação de fumo e com a produção de leite, atividades que exigiam uma extensão maior da jornada. A produção de fumo era uma atividade feita por várias etapas, envolvendo o cuidado inicial com as mudas, o preparo da terra especificamente para receber a planta, a colheita, a secagem do material em estufa, etc. Os animais também exigiam cuidados, pela necessidade de alimentá-los constantemente com insumos ou deslocá-los para espaços específicos na propriedade, onde tinham pasto.

As atividades eram realizadas pelos familiares mais velhos e os três filhos já haviam deixado a propriedade para trabalhar na cidade, em busca de trabalho assalariado e melhores condições de vida. Naquele momento as relações com as empresas de fumo e laticínio pressionavam os sujeitos a produzir maiores quantidades, para conseguirem ampliar a margem das receitas, evitando se endividar ou terminar o ano sem dinheiro.

A jornada de trabalho iniciava e terminava com a luz do dia, exigindo dos trabalhadores empenho constante para lidar com as condições do clima, como o sol intenso. O esforço constante na roça era o aprendizado necessário para aguentar a condição de trabalho no carregamento de móveis, na fábrica, levando Diego a interpretar que o problema não estava nesse ponto. A interpretação sobre o processo se distingue da observada por Roberto,²⁹ onde indicou que eram “exigentes” por trabalharem “apenas” nove horas por dia na indústria, caso fosse possível comparar os trabalhos realizados.

Podemos compreender que a intensificação do trabalho era o fator de distinção. Na roça, os trabalhadores sentiam maior autonomia para organizar as atividades que desempenhavam e tinham maior controle sobre o desgaste físico do próprio corpo. O sentimento de “liberdade” também estava relacionado com a ausência de serem obrigados a trabalhar quando não queriam ou estivessem doentes, mesmo que as atividades agrícolas e agropecuárias construíssem um terreno de pressões diversas.

A interpretação do trabalho como “vontade” (não faltar, por ex.) era a orientação dos trabalhadores rurais para buscar a transformação, as mudanças necessárias, por dentro das relações de trabalho. O valor era expressado na determinação que tinham de “querer fazer”, enfrentar as condições adversas e de sofrimento para conseguir materializar as expectativas que

²⁹ Como mencionado anteriormente, Roberto trabalhava mais com o plantio de feijão, milho e porongos, apesar de também ter existido momentos em que cultivou fumo. Essas atividades exigiam outra constância e cuidados, podendo decidir em trabalhar mais em um dia, menos em outro e assim sucessivamente. A possibilidade de vender os porongos para comerciantes locais, ou se deslocando para outros centros urbanos, aumentava a possibilidade de recursos, diferentemente da impossibilidade de controlar o preço do leite (por exemplo).

tinham. No ambiente fabril, o esforço assume características negativas somente quando indicava a perda de controle sobre a jornada de trabalho, os resultados que poderiam atingir e a fixação de limites para não serem consumidos pela exaustão.

Os limites passaram a ser colocados por outros sujeitos, pelas regras da empresa, e nas cobranças realizadas pela coordenação para que fizessem corriqueiramente horas extras de madrugada. O terreno onde as pautas foram construídas era fundamentado no conflito existente entre a vontade e a obrigação, aproximando e distanciando os sujeitos.

Quando os trabalhadores tinham o controle sobre a jornada, nem sempre procuravam aumentar a produtividade. Como indicado por Roberto, caso fossem adotar uma metodologia rígida de trabalho, poderiam expandir as atividades desenvolvidas na roça. Porém, existiam dias em que não queriam trabalhar ou quando não estavam em condições físicas para realizarem as atividades e tinham uma autonomia maior nas escolhas, não precisando lidar com as cobranças por faltas (“atestados”).

A condição de trabalho era avaliada de maneira distinta entre os próprios trabalhadores, dependendo da formação que tiveram ao longo do tempo. Os trabalhadores rurais entendiam que era necessário ter vontade de trabalhar, aguentar o serviço, para conseguir se consolidar na nova posição de operários. A própria indisposição de voltar para a roça pressionava os sujeitos para que encontrassem maneiras de serem valorizados, como não faltar, não se afastar do trabalho, era necessário suportar.

Chico foi um dos trabalhadores que teve uma trajetória similar, quando deixou a propriedade dos pais no município de Palmitos-RS, aos dezessete anos. Sobre as diferenças existentes e o “costume de trabalhar”, mencionou:

Chico: Óia, isso aí muda bastante... vamo dizê assim ó... tu pega um da cidade e pega um do interior, ele muda bastante... porque aquele do interior, ele já se criou na lida, ele já passou os serviço pesado né?

Roberto: Principalmente serviço pesado né?

C: E então, ele se criou... pra ele não é difícil né? Agora... pra quele da cidade... ele se criou mais na mordomia né? E a hora que ele pega no pesado... se o cara é bão; guenta, se não... ele vai desisti logo né? Na verdade, ali na... ali mesmo [no carregamento] da pra vê... aqueles que vinho da cidade ali... eles não guentavo muito tempo... eles ficavo poco tempo e diz “não... aqui não é pra nós e tamo indo”...

R: O da roça ele sabe... já sofreu, sabe o que que é sofrê...

C: E aquele da roça pra ele é um alívio esse serviço...

Ernesto: É?

C: Porque na roça é mais pesado... [...]

R: E dentro de casa [pavilhão]... não pega sol

C: É... tu tá ali tranquilo... eu pra mim, principalmente, se fosse pra mim tá hoje na roça... eu não ia guenta... (Chico, 2020).

As mudanças observadas por Chico estavam relacionadas com o modo de viver, que distinguiram os trabalhadores de acordo com os espaços que viviam. Os sujeitos se constroem nas relações que estabelecem e o trabalho rural apresentava especificidades que ultrapassam qualquer definição por “ocupação”. A permanência de saberes, foram mobilizadas por Chico para compreender determinados limites entre as atividades desenvolvidas no campo e na cidade.

Na roça, Chico e Roberto iniciaram as atividades no plantio antes mesmo de completarem doze anos de idade, alternando entre as funções e as capacidades pertinentes para idade. O aprendizado inicial variava com o tipo de produção realizada, o tamanho da propriedade, da família e os interesses que orientavam os pais. A condição de trabalho intensificava o desgaste dos sujeitos desde a infância, pela impossibilidade de utilizar instrumentos que diminuíssem o esforço (maquinários), e era nesse trabalho que aprenderam a ser “trabalhadores”.

O sofrimento foi destacado como o elemento central na experiência de trabalho, utilizada pelos trabalhadores como parâmetro para avaliar as relações que estavam vivendo na fábrica. A articulação entre as temporalidades e a percepção das mudanças ocorridas nesse processo, podem ser observadas na diferenciação que os trabalhadores fizeram entre si. O trabalho era pesado fisicamente na roça e na fábrica, porém no carregamento de móveis eles conseguiram aliviar grande parte desse sofrimento.

Esse alívio ocorria pela possibilidade de receber um salário fixo mensal, diminuindo as preocupações sobre o futuro, e também por não estarem mais submetidos a determinadas condições (sol). As diferenças entre os trabalhos (modo de viver) eram significativas, compreendendo que na roça passaram por sacrifícios maiores e mais intensos dos observados na fábrica.

Na cidade, os trabalhadores estabeleciam outros limites para realização das atividades, principalmente se considerarmos 2020 como referência. Eles observaram que nesse período havia dificuldades enfrentadas pela indústria em contratar funcionários suficientes, para trabalhar no carregamento. O problema se dividia por ser um trabalho braçal e pela corriqueira ampliação da jornada, pressionando os trabalhadores a fazer horas extras.

A idade dos trabalhadores também indicou outro conjunto de experiências que se transformaram ao longo do tempo no município de Mondaí. Com 51 anos, Chico se criou na lida, realizando serviço pesado e em condições que dificilmente poderiam ser reproduzidas no trabalho fabril (envolvendo crianças). As indústrias na localidade não realizam a contratação de menores de idade e esse intervalo de tempo foi considerado pelo trabalhador como um período de “mordomia”.

Seria por esse motivo, por não estarem “acostumados” com o trabalho pesado, que os trabalhadores da cidade logo procuravam alternativas. Porém, essa interpretação estava direcionada para compreender as relações de trabalho e não indica que os sujeitos aceitaram viver desse modo. O trabalho pesado era o motivo de sofrerem e na indústria houve a continuidade desse sofrimento, mesmo que a expressão assumisse outro formato pela distinção das relações. A intenção de romper com essa realidade, pode ser considerada nas avaliações sobre não quererem voltar para roça:

Chico: Eu não ia guenta [voltar para roça]

Roberto: Eu também não vorto... mas nem pensa...

C: Porque eu... já começando pelo sol... tu já penso? Ali... onze hora, vamo dizê... não vamo bota muito tarde... onze hora o sol véio tinindo ali? O cara não guenta... quando vê o cara tá tudo rebentado... queimado do sol... então... tu já tá acostumado “com o pior”, diz o outro... então lá não, separa [as cargas não é tão] difícil... agora, quem não é acostumado, ele já... fica bem... dificuldade... [...] porque que nem eu, trabaia no mato né? Trabaiei em pé de fita... não tem serviço mais pesado do que isso né? Tu pega, que nem nós pegava, pedido de... de... aviário ali... ah, pega aquelas madeira ali... seis por oito, carrega em dois ali... levar laaa, embala... hoje, se é pra mim fazê isso, eu não guento né? (Chico, 2020).³⁰

Quando os trabalhadores refletiram sobre a condição em que viveram, os interesses elaborados no presente vivido levaram a entender a roça como uma alternativa inviável, caso precisassem retornar com as mesmas práticas. A idade era o fator de impossibilidade, por não conseguirem trabalhar na mesma intensidade da juventude e na maneira como o trabalho se apresentava.

Pouco tempo antes de 2020, Chico havia se recuperado de um problema de saúde que gerava o atrofiamento dos músculos, principalmente nas pernas, e manchas espalhadas pelo corpo. O receio disso ter ocorrido pelo desenvolvimento de trabalho pesado e no sol durante a sua trajetória, foi um dos fatores de reflexão e de recusa ao passado.

Apesar do passado ter favorecido a adaptação ao trabalho braçal na fábrica, no carregamento dos caminhões, os trabalhadores entendiam os limites físicos do próprio corpo. Muitas vezes, devido às necessidades, ultrapassavam esses limites e enfrentavam consequências na saúde. Porém, na fábrica existiam dificuldades específicas de lidar com as obrigações da empresa, não conseguindo ou enfrentando desafios para delimitar até onde conseguiriam suportar.

A lógica do trabalho industrial recaía com intensidade distinta nos trabalhadores “não acostumados”, que recusavam permanecer nas relações de trabalho e procuravam outras

³⁰ Diferentemente dos outros entrevistados, Chico desenvolveu atividades de diarista e caseiro por maior parte de sua trajetória.

alternativas. O costume era expressão de um processo, de um conjunto de mudanças, e por onde os trabalhadores rurais estavam encontrando espaço na condição operária. Esse espaço precisou ser disputado, construído, onde surgiram avaliações sobre a empresa e os colegas de trabalho.

Por isso, o próximo tópico buscará compreender como os trabalhadores entenderam a fábrica e o trabalho na expedição, identificando características particulares que estavam presentes entre 2007-14 quando demonstraram insatisfação coletiva.

IV. Operários

Nesse tópico, o objetivo será discutir como os trabalhadores avaliam os trabalhos desenvolvidos na fábrica, as dificuldades enfrentadas e as mudanças que perceberam no tempo em que estiveram na indústria. Com isso, vai ser possível identificar a dinâmica das atividades que desenvolveram e as particularidades no período da greve, quando o carregamento não tinha esteiras elétricas e outros equipamentos que diminuíram o trabalho braçal.³¹

As mudanças na organização do trabalho pressionaram também mudanças no comportamento dos trabalhadores. O que era considerado fundamental na experiência dos sujeitos, como a vontade, o esforço, deixou de ser valores predominantes na fábrica. A indústria passou a valorizar atividades mediadas por equipamentos, conhecimentos técnicos, que escapavam das possibilidades dos “mais antigos”.

Na entrevista realizada com Roberto, em 2020, ele mencionou ter escutado na rádio local uma propaganda realizada pela empresa. O comunicado fazia referência às possibilidades que o trabalho na indústria poderia proporcionar aos trabalhadores, de conseguir realizar as expectativas que tinham na época. Sobre o trabalho desempenhado na última década, ele mencionou:

Roberto: Sempre a mesma coisa, desde que comecei, sempre no mesmo serviço... e... é, na verdade, eu... eu trabalho na... na expedição né? Que tem a fábrica e tem a expedição né? Daí é dividido, eu... como trabalho na expedição, eu... comecei, trabalhei um ano no carregamento... carregando caminhão, ajudando... e daí... peguei e fui pra separação, separação de carga, daí to... to nove ano só na separação e... faço leitura dos código de barra, separo as carga né? Que onde é que vai pro carregamento e o carregamento... vai pros caminhão e aí... vai pro destino que... que vai os móveis... cidades...

³¹ Por ter trabalhado na indústria em 2019, algumas descrições sobre o ambiente de trabalho estarão presentes, acompanhando a narrativa dos trabalhadores entrevistados. A intenção será buscar reconstruir minimamente o cenário geral da fábrica, como possibilidade metodológica e argumentativa. Porém, situações vividas diretamente vão continuar constando em notas de rodapé.

Ernesto: Aham... e como é que era trabaia nesse começo, no carregamento? Como que funciona assim?

R: Ah, é com estera... estera elétrica, tudo, é muito bom trabaia lá, não forceja muito... [...] e... só que é muito repetitivo o serviço né? Na separação é bem melhor do que no carregamento, a separação é... mais leve, mais tranquilo... e no carregamento é muito repititivo, ah... se cansa muito... mas é bom também... (Roberto, 2020).

A expedição era o espaço final da fábrica, onde as mercadorias eram armazenadas em estoque e posteriormente despachadas para os locais de destino. Os trabalhadores tinham a função de manter esse espaço organizado, recebendo os produtos que vinham da embalagem, e depois realizando a seleção dos materiais em acordo com os pedidos.

Na embalagem, penúltimo espaço da indústria, os trabalhadores realizavam a montagem das caixas que continham as mercadorias. Nesse local, os trabalhadores se posicionavam lado a lado, em frente a uma esteira, e cada sujeito tinha a responsabilidade de colocar na caixa determinada peça. A função poderia ser colocar a porta de um guarda-roupa, travessas, parafusos, isopores para não “ferir a mercadoria” e assim sucessivamente.

Para dinamizar as atividades, haviam trabalhadoras responsáveis por abastecer a linha de produção. Quando a caixa estava completa no final do percurso, ainda passava por dentro de outra máquina, para receber uma camada de plástico e ser lacrada. Elas eram retiradas e empilhadas por uma máquina, para serem transportadas com empilhadeiras para expedição.

Chico era o responsável pelo elevador que dava acesso para expedição, movimentando os paletes que eram buscados e armazenados por Diego com uma paleteira. O trabalho de Roberto consistia em pegar os pedidos perto do carregamento, onde ficavam as orientações, e lá retirava os lotes. Os lotes eram representados por um objeto, numerado por sequência para impedir que os trabalhadores pegassem números aleatórios ou escolhessem cargas menores.

O tamanho do lote representava a quantidade de trabalho que deveriam realizar. A organização era necessária para manter a logística dos caminhões, que estavam aguardando, e evitar que os trabalhadores entrassem em conflito quando eram pressionados.

Com o número da sequência em mãos, Roberto conseguia rastrear o pedido através de um leitor. Nesse equipamento era possível abrir o lote e ver a quantidade de caixas necessárias, o modelo, seção, onde estavam localizadas no estoque. O trabalho era realizado em dupla, geralmente o mais experiente conduzia a paleteira elétrica por ter maior conhecimento das “ruas” do armazém, enquanto o ajudante auxiliava na retirada das caixas das prateleiras.

A condução do veículo exigia habilidade e conhecimento dos trabalhadores. Em 2020 a empresa contava com aproximadamente quinze paleteiras elétricas e cinco empilhadeiras para a realização do trabalho diário. Elas eram instrumentos utilizados na organização do estoque e na movimentação das cargas, otimizando o tempo de realização das atividades.

Quando Roberto concluía o pedido, era necessário deslocá-lo até o carregamento. O palete era colocado em cima de determinado “trilho” que direcionava as mercadorias para os respectivos caminhões. A função de empurrar o pedido era realizada por dois trabalhadores que se movimentavam constantemente com a chegada dos colegas, para que eles pudessem seguir na separação do lote seguinte.

Os materiais eram empurrados manualmente, pelos trilhos, para que pudessem ser colocados nas esteiras elétricas. O movimento de pegar a caixa da esteira e direcioná-la para dentro do caminhão era feito com uma máquina de sucção, onde era lançada com a utilização de cabos de aço para dinamizar o trabalho. Isso também reduzia o esforço físico, mas os trabalhadores que ficavam dentro do caminhão tinham que pegar as caixas manualmente para ajustá-las no veículo.

As mudanças observadas por Roberto indicaram que o trabalho deixou de ser exclusivamente pela força. Com o passar do tempo, a empresa reorganizou a produção e instalou equipamentos para dinamizar as atividades, evitando que os trabalhadores perdessem tempo com esforço desmedido. Porém, a repetição das atividades gerava outro conjunto de problemas e concentrava o cansaço, abrindo margem para lesões, como pode ser observado na seguinte pergunta:

Ernesto: E porque tu saiu desse... desse... do carregamento?

Roberto: Eu... por causa que eu me machuquei o braço né? Um serviço muito repetitivo... daí acabei dando... acabô dando... uma torção no braço... daí machuco... daí... não sarava, não sarava, daí eles acharam bota eu pra separação e... daí tô até hoje lá, nove ano... é um serviço mais leve... (Roberto, 2020).

Em 2011 as atividades eram repetitivas, mas realizadas predominantemente pela força física. No primeiro ano de trabalho, Roberto já havia buscado a família para se estabelecer na cidade de Mondaí-SC e podemos imaginar o esforço realizado para manter-se no emprego. Retornar para a roça era uma alternativa pouco viável e a necessidade de conseguir estabilidade pressionava a continuidade.

A pressão por continuar pode ser observada na insistência de Roberto em seguir trabalhando com desconforto. Na época as caixas eram movimentadas na expedição e carregadas “no braço”, exigindo dos trabalhadores que aguentassem o trabalho. As cobranças e a metodologia do trabalho que presenciou na fábrica retiravam de Roberto a possibilidade de exigir descanso ou parar de trabalhar quando estivesse com dor.

O movimento repetitivo iniciou com uma torção, evoluindo para um machucado que não sarava. Os valores de que eram “acostumados” com o trabalho pesado podem ter contribuído para que continuasse realizando as atividades por um tempo considerável, até que

as dores tenham se tornado insuportáveis.³² Nesse momento foi que decidi reclamar com a coordenação, que compreendeu a necessidade de colocá-lo em outra função. Mudar de atividade continha também outros critérios que deveriam ser avaliados, como a percepção do trabalho realizado na fábrica:

Roberto: Não, não, eu nunca... nunca pensei em ir pra fábrica e trabalha... eu gosto de trabaia lá [na expedição], comecei lá, gosto... sei fazê o que eu... gosto do que eu faço e sei fazê né? [...] Só chego lá e... vô direto fazê o serviço e... ninguém precisa tá me mandando, nada... eu sei o que tem que fazê...

Ernesto: Huhum... e tu acha que seria diferente lá? No outro lado da fábrica?

R: Ah, lá é diferente porque... uma por causa do barulhão... e outra porque é muita gente... muita gente, um do lado do outro e daí... barulho de máquina, pó e... lá não pretendo... e lá na expedição é tudo queto... não tem barulho nenhum... não tem pó... é um serviço tranquilo, muito bom...

E: Huhum... se fosse pra trabalhar lá, tu...?

R: Ah, não ia... não vô... ah, eu saio e vô pra outra fábrica... não gosto de baruião... (Roberto, 2020).

Para Roberto, permanecer na expedição consistia em avaliar constantemente os critérios que orientavam as relações de trabalho. As relações eram fundamentadas na condição que o trabalho se apresentava para os sujeitos e nos valores que estavam articulando a sua realização. A expedição era um dos poucos espaços na indústria onde os trabalhadores não necessitavam usar “abafadores” (EPI). Em 2020, na expedição haviam 140 trabalhadores e no restante da fábrica aproximadamente 1000.

Quando Roberto chegava na indústria, deixava a bicicleta no estacionamento que ficava no lado direito da via. O estacionamento era localizado no mesmo local onde tinham a associação, espaço onde os trabalhadores se encontravam em datas específicas e faziam comemorações. Subindo por uma estrada de calçamento, na parte de cima, muitos se encontravam no bar, para fazer o lanche no intervalo do trabalho.

O espaço era buscado pelos trabalhadores que preferiam ficar sozinhos ou na presença de poucas pessoas. A lanchonete que ficava dentro da indústria era apertada e a fila que se formava para utilizarem os equipamentos, para aquecer o lanche que traziam de casa (geralmente pães), consumia grande parte do tempo de descanso. Por isso, muitos trabalhadores se alimentavam no vestiário, nos bancos que ficavam perto do R.H., no estacionamento, dentro do carro ou iam para casa quando moravam perto.

Roberto tinha a preferência de ir para casa. Na volta para o trabalho, ele se deslocava para o lado esquerdo da via e passava pela catraca, primeiro registro de que estavam dentro do

³² Os trabalhadores com a experiência do trabalho braçal entendiam que as reclamações não eram bem avaliadas, podendo ser associadas com percepções de fraqueza ou falta de vontade. Diego mencionou no tópico anterior que não procurava médico “por qualquer coisa”, para não “pegar atestado” e a interferência disso na procura por valorização salarial.

horário estabelecido. Esse registro surgiu pela necessidade da empresa em impedir que alguns trabalhadores passassem o intervalo dentro do parque fabril, consumindo alimentos ou ficassem reunidos próximos ao ambiente de trabalho.

O ponto mais próximo para registrarem a volta ao trabalho ficava no meio da fábrica. Para o lado esquerdo, os trabalhadores conseguiam ter a dimensão de como era o trabalho nas furadeiras, coladeiras e seccionadoras. Roberto ia para o lado direito, percorrendo um trajeto de aproximadamente dez minutos até chegar na expedição.

No caminho da expedição, ele passava pelo setor de pintura e observava a condição de trabalho naquele local. As máquinas eram grandes e barulhentas, alimentadas constantemente por um trabalhador que ficava no início do processo. O trabalhador era responsável por acompanhar o ritmo da máquina, colocando as peças ordenadamente para não dar problemas com a qualidade da pintura e a quantidade era variável com o tamanho do material (porta, travessa, etc.).

A quantidade de peças que ficavam ao lado direito do trabalhador era de cem. O material estava disposto em cima de uma plataforma, variando em montes de dez, para ordenar o peso e controlar a produção. As plataformas eram movimentadas entre as máquinas por operárias (geralmente mulheres que eram responsáveis por transitar o produto entre os trilhos que dividiam os espaços da fábrica).

O instrumento de trabalho era um carrinho que poderia ser movimentado para frente e para trás, em sentido vertical, sendo necessário travar o equipamento no local escolhido e empurrar a plataforma adiante. Assim os trabalhadores da pintura não necessitavam se mexer do local de trabalho para buscar as peças, sempre tendo disponível prontamente várias plataformas no decorrer do dia.

Na sequência, Roberto avaliava outras características do trabalho. Além do barulho constante, as máquinas tinham que ser abastecidas constantemente com materiais químicos pelos “operadores” e deixavam o ambiente impregnado com o odor de tinta. No final do processo, dois trabalhadores tentavam retirar as peças, fazer a contagem³³ para que pudessem empilhar na plataforma e mandar para embalagem.

A embalagem era o local avaliado por Roberto como sendo de “muita gente, uma do lado da outra”. Isso não ocorria no restante da fábrica, onde a quantidade de trabalhadores era definida pelo tamanho e as exigências das máquinas em que trabalhavam. Na seccionadora,

³³ Na linha de produção, nós devíamos realizar a contagem das peças de maneira imediata. A metodologia que eu utilizava, consistia em calcular pelo volume, porque não havia tempo para pensar detalhadamente. Geralmente os coordenadores colocavam os operários na pintura como forma de “punição”, pela velocidade que as peças saíam das máquinas e como isso gerava sobrecarga.

por exemplo, a máquina era conduzida por dois trabalhadores e na maior parte do tempo um único sujeito era responsabilizado por conduzir o trabalho.

O ato de cortar, furar e ajustar as peças para colagem de fita lateral, fazia com que os trabalhadores precisassem lidar com os resíduos (pó) resultantes do processo. As máquinas eram equipadas para despejar os resíduos na tubulação que ligava o parque fabril, através de mangueiras e tubos de metal que percorriam o teto. Nas seccionadoras e furadeiras o contato com o pó era maior, pela impossibilidade do equipamento realizar a sucção completa do material ou quando entupiam.³⁴

A condição do trabalho nesses setores era considerada por Roberto como inadequada, em desacordo com o entendimento que tinha sobre trabalhar. O barulho desmedido do maquinário gerava desconforto, por ter preferência em desenvolver as atividades em ambiente silencioso. Valorizar a “quietude” surgiu da necessidade que os trabalhadores tinham em lidar com a imposição da linguagem fabril, que tentava constantemente impedir os sujeitos de ouvir a própria fala, prestar atenção nos próprios pensamentos,³⁵ estabelecer diálogo.

Na expedição, durante nove anos, Roberto desenvolveu aprendizados que valorizava e utilizava como instrumento para lidar com a pressão. O conhecimento sobre a dinâmica do trabalho era necessário para estabelecer tentativas de domínio sobre as próprias ações, se recusando a receber ordens dos coordenadores, que nem sempre falavam com cordialidade.

Roberto chegava no trabalho e sabia quais eram as responsabilidades, isso era suficiente para não querer alguém constantemente “mandando”. O trabalho na expedição possibilitava uma maior autonomia aos trabalhadores, por não estarem submetidos ao ritmo das máquinas e por não existir um controle calculado sobre os movimentos. Quando saíam na procura dos pedidos, poderiam construir estratégias para realização do trabalho, se encontrar para conversar, encontrar espaços para escapar da vigilância.

³⁴ Quando trabalhei na seccionadora, por exemplo, precisávamos realizar a limpeza completa da máquina uma vez na semana. Era necessário entrar embaixo do equipamento, com máscara, utilizando uma mangueira de ar. O trabalho era difícil, principalmente quando os resíduos eram de chapas de três centímetros de espessura, que eram utilizadas como “forro” dos roupeiros. A fuligem entrava nos olhos e passava pela máscara, dando a sensação de sufocamento e cobria completamente o corpo. O trabalho durava cerca de três horas.

³⁵ Na indústria, o trabalho de alimentar as máquinas era calculado por minutos e movimentos. Quando trabalhei na furadeira, as peças precisavam ser retiradas no ritmo em que a máquina era regulada, independente do peso ou do tamanho. As peças eram colocadas na plataforma, que ficava ao lado em cima do trilho, e a altura era regulada com o pé. Conforme ocorria o alinhamento das peças, pressionava-se um pedal para a plataforma descer, evitando a curvatura desnecessária do corpo. A velocidade que as peças vinham, a necessidade de contar, alinhar com perfeição, impediam a possibilidade de pensar em outra coisa a não ser na sequência dos movimentos. Qualquer distração entulhava a máquina e esse trabalho seguia por horas. Depois de alguns meses, o sentimento era de “um nada”, aprendia-se a lidar com a dor nos braços, o esmagamento acidental dos dedos, a não dar espaço para irritação.

Esses eram os critérios utilizados pelo trabalhador para definir o serviço como tranquilo e muito bom. A condição de trabalho e os valores que estavam organizando a sua realização eram fundamentais para decidir sobre a permanência ou a saída.

Lessandro, aos 30 anos em 2020, era um dos trabalhadores que encontraram por meio do trabalho caminhos para tentar mudar de condição. Em 2014 (momento das queixas) ele estava trabalhando na empilhadeira, atividade que desenvolveu até três meses antes de realizarmos a entrevista. A sua responsabilidade era organizar o estoque, guardando os paletes nas prateleiras e retirando os materiais quando solicitado por Roberto e outros trabalhadores.

Nos últimos três meses, estava aprendendo a ser “chefe”, auxiliando os coordenadores no desenvolvimento do trabalho. Ele passava os dias da semana na casa de parentes, em Mondaí-SC, indo para a comunidade rural de Catres (22km) aos fins de semana, para auxiliar os pais no trabalho desenvolvido na propriedade. O aprendizado desenvolvido nos últimos anos, era utilizado como instrumento para ocupação de outros cargos na indústria, como fator de distinção entre os trabalhadores e de avaliações constantes sobre as mudanças na produção. Sobre o início do trabalho, em 2010, ele mencionou:

Lessandro: Primeiro dia já era... sofrido né? Até que conhecia todo mundo né?

Roberto: Diacho né? Quando o cara começa numa firma? Não sabe nada...

L: E a evolução cada ano? Evoluindo mais essas coisa aí home... tem que se adapta as coisas novas que tem, que tão vindo...

R: É por conta né? Tipo... a gente vai, que nem nós que semo um pouquinho mais esperto né? Nós se... agora, tem outras pessoas que são meio bobinho né cara? Meein

Ernesto: Tem uns que não são muito esperto?

R: Tá loco home...

L: Trabaia no leitor e coisarada... eles ficam com um dedo ali pra volta né? Já cuida... eu fico loco né? Parado do lado... acho que nós semo os cara que mais... mais sabemo das coisa lá dentro...

R: É sim

L: Do que os outros... se comparando... (Lessandro, 2020).

O sofrimento dos trabalhadores também estava relacionado com o desconhecimento das relações de trabalho na fábrica. As relações de trabalho eram fundamentadas na condição em que se apresentava ao longo do tempo e no contato com outros sujeitos, onde construíam aproximações e distanciamentos. O conhecimento elaborado no processo era o instrumento que possuíam para construir estratégias, lidando com a pressão da indústria e construindo expectativas de mudanças na posição que ocupavam.

Lessandro percebeu nesse movimento a evolução da organização do trabalho. Ela estava orientada pela ampliação do maquinário que era utilizado pelos trabalhadores na expedição e no restante da fábrica. O maquinário poderia significar menos esforço físico, mas

pressionava os sujeitos a compreenderem como lidar com o barulho excessivo, com conhecimentos específicos de manuseio e com a presença de outros trabalhadores.

As modificações realizadas pela indústria visavam a otimização das atividades. Os trabalhadores entendiam que era necessário ter “esperteza” para conseguir se “adaptar” às mudanças que ocorriam com frequência. Porém, havia um conjunto de sujeitos que não acompanhavam o movimento da mesma forma e com os mesmos interesses, gerando outro conjunto de dificuldades e pressões.

Os interesses se distinguiam pelas avaliações da condição de trabalho e dos valores que orientavam a sua realização. A condição vivida continha inúmeras variáveis que poderiam escapar da padronização, incluindo baixo nível de escolarização,³⁶ dificuldades físicas para acompanhar o ritmo do trabalho ou a recusa em aprender novas funções. Quando o processo de trabalho enfrentava “perturbações” dessa natureza, a indústria lançava mão de uma série de instrumentos para ordenar a produção e os trabalhadores.

O primeiro ordenamento era fortalecer cargos de chefia, para estabelecer a vigilância e a pressão direta. Com o conhecimento e as habilidades dos trabalhadores mais experientes, como Lessandro, que conheciam empiricamente a organização do estoque, era possível encontrar maneiras para ampliar a agilidade. A evolução do maquinário não resultava diretamente na melhoria da condição de vida, então a adaptação precisava ser forçada, como na ampliação constante da jornada de trabalho.

Em três meses de aprendizado como “chefe”, Lessandro observava os colegas que tinham dificuldades no manuseio dos equipamentos. A contrariedade que sentia ao ver a demora na adaptação dos colegas, pela pouca habilidade no manuseio dos leitores, era expressada com impaciência. A pressão para que realizassem as metas passaram a recair de maneira distinta entre os sujeitos, devido aos cargos de mando responderem pelo comportamento dos trabalhadores de modo geral.

Nesse ponto, a busca dos trabalhadores por ampliar a renda mensal e materializar determinadas expectativas, dentro das relações de trabalho, passava por assumir responsabilidades que colocavam em reflexão alguns valores. Anteriormente, Roberto havia indicado como o aprendizado possibilitou que continuasse na empresa, mas a continuidade era fundamentada na capacidade que tinha de trabalhar sozinho. A necessidade que tinha de buscar pelo controle das ações no ambiente de trabalho era para não ter “ninguém mandando”, sabendo e aprendendo constantemente o que tinha pra fazer.

³⁶ Na entrevista realizada com Diego, em 2020, ele mencionou ter tido a iniciativa de aprender o uso do leitor. Porém, o fato de ter baixa visão e dificuldades para ler, ocasionaram em fortes dores de cabeça, gerando desconforto e recusa em aprender a função.

Acompanhar as mudanças no trabalho implicava na transformação dos sujeitos, a partir das avaliações realizadas sobre as relações de classe. As cobranças dos superiores na hierarquia fabril se apresentavam como autoritarismo, mas uma parcela dos trabalhadores continuava não demonstrando engajamento com o trabalho. Sobre a experiência como “chefe”, perguntei para Lessandro:

Ernesto: Como é que tá sendo a experiência?

Lessandro: Complicado... não é fácil... trabaia com gente é a pior coisa que tem... eu sô sincero...

Roberto: É pior que trabaia com alemão

L: (risos) tu vai vê! ai, ai [...]

E: Porque trabalha com gente é a pior coisa?

L: Que tu fala pra um fazê uma coisa, aí já vive reclamando “ali”... “aqui e ali”... poco faiz errado... é complicado... aí tu leva mijada por nada, por detalhezinho...

R: O que o outro feiz de errado, tu leva...

L: E é uma corrente... um depende do outro... é complicado...

R: E tem piizada ali que não é fácil cara... tu fala cinquenta veiz umas coisa ali home e... ainda eles não entende... tem um, esses dia, eu... os piá perguntaro pra mim “bah [Roberto], mah como home? Eles não te falam nada pra ti home... tu é a mesma coisa que tu não tá aqui na firma” eu disse “mas home, é a coisa mais fácil que tem... é só fazê as coisa certa”... (Lessandro, 2020).

A materialização dos interesses da empresa necessitava da utilização dos cargos de chefia para organizar a produção e pressionar os trabalhadores. Na relação de trabalho industrial, os interesses e as necessidades dos trabalhadores não orientavam o sentido das atividades realizadas, onde eles eram pensados como um meio necessário para realização das metas estabelecidas pela direção.

O entendimento dos trabalhadores como instrumentos da produção ou recursos necessários para o empreendimento, esbarrava na condição física e moral dos sujeitos. A autoridade da empresa sobre as horas trabalhadas, transformava as atividades desenvolvidas na expedição e na fábrica como obrigação, uma tentativa constante de imposição de vontades.

Essa imposição poderia se apresentar no aumento substancial da jornada de trabalho, fazendo com que Roberto encontrasse dificuldades para aguentar o esforço. A necessidade de iniciar as atividades durante a madrugada e a intensidade do trabalho, aumentavam o desgaste que foi sentindo ao longo dos anos.

A tensão constante no ambiente fabril, explicitada por Lessandro, pode ser observada na dificuldade que tinha em mediar as relações de classe. Trabalhar para que as pessoas fossem padronizadas e comprimidas diante dos interesses da empresa gerava uma amplitude de sofrimentos, que eram expressadas nas reclamações feitas pelos trabalhadores.

Para que o trabalho se desenvolvesse, era necessário encontrar estratégias para romper com as reclamações individuais. A divisão das atividades, contabilizando os movimentos e as práticas dos sujeitos, tornavam o trabalho interligado e qualquer erro cometido, ou desconhecimento das relações, poderiam impactar na organização em geral.

Quando isso ocorria, os trabalhadores que ocupavam cargos de mando sofriam retaliações dos superiores imediatos. O autoritarismo, que era parte constituinte da organização do trabalho industrial, se expressava na tentativa de controle pela vigilância³⁷ e na utilização de linguagens próprias, como no ato de “mijar em cima”.

Os trabalhadores eram a última ponta da organização, apesar de serem a primeira no quesito produtividade. Individualmente, cada um procurava maneiras de lidar com a exploração do trabalho e Roberto compreendia que a forma mais adequada era “fazer as coisas certas”. O trabalho era por onde conseguiu sua sobrevivência ao longo dos anos, procurando ter disciplina na realização das atividades, para poder continuar sem entrar em conflito direto com os superiores.

As desigualdades entre os sujeitos e o autoritarismo das relações pressionavam Roberto, para encontrar estratégias que pudessem mitigar esse problema. O caminho encontrado foi ter o domínio sobre as práticas realizadas, evitando ao máximo relações dessa natureza, onde o trabalho fosse constantemente conduzido com xingamentos.

Os trabalhadores que não se enquadravam nesses critérios eram considerados bobos ou pouco espertos. As dificuldades pessoais na realização do trabalho, como na compreensão e utilização de equipamentos, também ampliava a pressão sobre o conjunto. Todos de alguma forma responderiam pelos atrasos no carregamento e o desconhecimento das atividades, ou a falta de interesse, não eram práticas consideradas valorosas.

Roberto e Lessandro, de modo distinto, valorizavam a continuidade na empresa. Lessandro iniciou aos dezoito anos na indústria, percebendo que era possível “crescer” profissionalmente ao ocupar funções mais rentáveis e valorizadas em cargos de coordenação. Roberto compreendia a continuidade de forma distinta, não pretendendo ocupar esses cargos, mas sentia a necessidade de ser valorizado mesmo desempenhando funções que não eram consideradas determinantes.

A mudança na posição do trabalho resultava em pressões que nem sempre eram consideradas vantajosas. Escolher um cargo de mando resultaria na dissolução das relações ou em conflitos com os antigos colegas de trabalho, que poderiam se intensificar com a

³⁷ A empresa possuía várias câmeras de vigilância no interior do parque fabril. Quando trabalhei na indústria, tive que assinar uma declaração de concordância, com a alegação de que era para aperfeiçoar as técnicas de trabalho. Porém, sabia que exercia outro poder, que gerava desconforto em estar sendo observado. No momento em que as máquinas paravam para regularem, era necessário encontrar estratégias para não ficar parado e ouvir reclamações.

necessidade de “aguentar” as cobranças dos superiores diretos. Trabalhar com as pessoas significava, no contexto do trabalho fabril, trabalhar as pessoas para que colocassem os interesses da indústria em primeiro lugar.

Porém, essa tentativa esbarrava na condição física e moral dos sujeitos que precisavam lidar constantemente com as desigualdades. A desigualdade poderia significar e ser sentida intensamente com o cansaço, compromissos desfeitos pelas horas extras, a remuneração que poderia ser insatisfatória diante das obrigações sociais. Roberto compreendia essa dinâmica pela experiência, pela interpretação do processo histórico que se projetava constantemente, construindo expectativas e avaliações sobre quem era, o que fazia, porque estava fazendo.

Os trabalhadores podem ser entendidos como uma síntese do movimento histórico, ao transitarem entre diferentes espaços, articulando temporalidades vividas que se transformaram em instrumento para interpretação da realidade. No contexto em que Roberto vivia, transitando entre tempos e organizações específicas, o trabalho assume uma dinâmica própria. Quando o trabalho se apresenta como desorganização e desarticulação dos interesses que compartilhava com os colegas, era necessário fazer escolhas determinantes. O cargo de chefia já tinha sido oferecido para ele, e sobre isso perguntei:

Ernesto: Eles te queriam de coordenação né?

Roberto: Eles quero... [coordenador] veio e isso “óh, tu vai sê coordenador, não tem”... daqui a pouco veio o [nomes] e eu “iiiih piizada, vamo para com essas conversa aí, não vô não”... “mas tá loco home, tu tem que sê... tu conhece tudo aí dentro home, as coisa”... eu disse “não, não, não, não... bamo para com isso aí”... aí foi pro [nome do colega], [ele] sento os pé neles na primeira... [...] daí foi, foi, eu disse “não fico dois dia... pronto [inaudível]”... eu, se eu fosse, eu poderia aceita... mas se eu fosse, eu uma semana no máximo, eles já iam me tira... eu não sô de tá... mandando... eu sô uma pessoa de ser como eu sô... não sô de muda... [...] não mudo meu jeito de ser, mas se o cara... você tem uma função né? Tu vai tê que ser, se tu qué sê... que nem tu [Lessandro] quis sê, vai tê que muda teu... teu jeito de ser né?

Lessandro: Tem que bate a cara com todo mundo né? Não adianta quere... e se é hora de fala... tu tem que fala lá com as piizada que não querem trabaia... tu tem que...

R: E tem que sê bruto. (Lessandro, 2020).

Roberto era engajado com o trabalho na indústria, porém discordava do procedimento e das transformações que ocorreriam no modo como se relacionava com os colegas. O conhecimento da organização e das relações eram facilitadoras da própria experiência, mas a metodologia utilizada pela empresa para pressionar os trabalhadores eram vistas com ressalvas.

O tempo de trabalho significava um conjunto de conhecimentos, envolvendo a condição de trabalho e os valores que orientavam a sua realização. Naquele momento, a empresa

procurava trabalhadores com experiência para organizar o estoque, como Roberto e Lessandro. Quando foi convidado para aprender a ser chefe, Lessandro já tinha dez anos na empresa.

Para utilizar esse conhecimento como proveitoso aos interesses da indústria, era necessário que os trabalhadores passassem por um período de “aprendizagem”. Eles eram ensinados a construir estratégias para lidar com a resistência individual ao trabalho, a lidar com as metas estipuladas pela direção e mediar as relações conflituosas que fundamentavam interesses distintos.

A brutalidade era considerada por Roberto como a norma estabelecida. Romper com a resistência poderia significar aumentar consideravelmente a jornada de trabalho, aumentando o desgaste físico dos sujeitos, utilizando de linguagens que se aproximavam de humilhações. A permanência de saberes construídos ao longo do tempo, inclusive no trabalho rural, afastaram Roberto dessa dinâmica.

Os saberes que orientavam a realização do trabalho também evidenciaram modos de viver distintos. Na roça, Roberto tinha a capacidade de planejar as safras e articular maneiras apropriadas para a venda do produto. O trabalho era realizado sem a presença de “chefes” e na indústria procurou aprender estratégias para não ser constantemente “mandado”, atitude que considerava inadequada.

O engajamento com o trabalho na expedição continha esse significado, mas quando foi colocado como um coordenador em potencial, ele demonstrou que não pretendia aprofundar os laços com os interesses da indústria por esse caminho. Mandar era repudiado com a mesma força que obedecer, avaliações que eram compartilhadas, quando evidenciou que o mesmo pedido foi recusado categoricamente por outro colega de trabalho, com particularidades próprias.

Nesse momento, Roberto avaliou que se aceitasse o cargo de coordenador, precisaria realizar profundas mudanças no seu “jeito de ser”, reestruturando relações que organizavam o trabalho e a dinâmica da vida social na cidade de Mondaf. Só foi possível entrevistar Lessandro, Diego e Chico pela confiança que depositaram em Roberto, pela amizade que desenvolveram nos últimos dez anos dentro e fora da fábrica.

Roberto realizava essas reflexões em momento oportuno, para dialogar com Lessandro sobre qual seria o seu comportamento enquanto chefe. Estava claro que no momento em que aceitou esse convite, teria que lidar com conflitos morais que permeavam os trabalhadores de modo geral. Deveriam lidar com o peso das responsabilidades e as consequências de determinadas escolhas, um caminho que não poderiam retornar.³⁸

³⁸ Todas as vezes que trabalhei em indústrias, não era possível retornar para antigos postos de trabalho, caso houvesse variação salarial.

Por isso, era necessário que tivessem clareza das pretensões que tinham e se o salário recebido nessa nova função comportava o custo previsto. As relações eram constantemente avaliadas no percurso que passaram na indústria, no “tempo de trabalho”, e a permanência de saberes era onde avaliavam e sentiam a exploração enquanto operários. O sentido do trabalho era uma disputa necessária, pois era nesse ambiente que atribuíam significados a experiência e ao modo como pretendiam viver.

O que permaneceu de comum na interpretação foi o engajamento necessário com o trabalho. Roberto e Lessandro compreendiam que “trabalhar” era uma questão de “vontade” e a falta de pretensões era algo considerado moralmente reprovável. A negação integral do trabalho enquanto uma possibilidade viável de transformação na realidade vivida, seja “crescendo” na indústria ou procurando “fazer o certo”, não trazia vantagens no longo prazo.

Os trabalhadores procuravam orientar as atividades desenvolvidas, para lidar e se posicionar nas relações de classe. A dinâmica das relações foram interpretadas ao longo do tempo, nos dez anos que passaram na fábrica, avaliando como se dava o comportamento dos chefes e dos colegas de trabalho. Os valores que orientavam as relações, colocavam constantemente a reflexão sobre quais eram os interesses necessários para serem defendidos. Na sequência, procurei saber como Lessandro lidava com a pressão de cobrar:

Ernesto: Como é que é cobra os teus antigo colega assim?

Lessandro: (riso) é bem complicado... as veiz o cara tem dó... mah tu vai fazê o que? Eu sô cobrado... eu tenho que cobra... isso que é o pior...

[sobre as diferenças entre os coordenadores, na forma de cobrar]

Roberto: Tu não [Lessandro], tu tem um jeito de trata as pessoa... ele [coordenador] tem outro jeito, o [fulano] tem outro jeito... que nem eu, no meu ver, eu preferia tu do que o [coordenador]... claro, o [coordenador] não sabe trata as pessoa... assim; conversa, trata certo... já chega enchendo os pé na primeira né? E aí... ah... já é carta fora do barão...

L: Sim, é bem...

R: O cara tem que chega e conversa...

L: Por isso que eu digo, tem que... sempre achar a melhor maneira de conversa com as piazada

R: Claro... pra ti exerce o teu serviço e pra tu não feri as pessoa... fica sempre de boa... (Lessandro, 2020).

A tentativa constante da empresa impor suas vontades sobre os trabalhadores pressionava os sujeitos a pensarem sobre a própria formação. Durante os dez anos que estiveram na indústria, precisaram lidar e interpretar as relações de trabalho, identificando algumas características que se apresentavam como normas. Nesse momento, as avaliações sobre o autoritarismo recaíram na questão da individualidade, onde os trabalhadores pensavam quais comportamentos eram adequados para o desenvolvimento do trabalho.

Lessandro indicou como agia ou necessitava agir na expedição, onde trabalhavam. Ele era responsável por lidar com as pautas que eram distribuídas pelos superiores imediatos e por articular o desenvolvimento das funções, realizando cobranças, avaliando o desempenho dos trabalhadores na realização das atividades, ordenando, etc.

Em alguns casos, encontrava a resistência dos antigos colegas, que passavam parte do tempo reclamando e contrariando as ordens recebidas. A falta de engajamento com o trabalho, naqueles termos, resultava em cobranças que eram realizadas pelos superiores, que ensinavam Lessandro através de “mijadas” como os erros deveriam ser resolvidos.

Os métodos, por outro lado, revelavam outras características que oscilam entre uma política empresarial e a decisão feita pelo sujeito. Apesar da pressão que era realizada pela organização do trabalho, onde o mais forte tendia a espremer o mais fraco, Roberto entendia que existia uma margem de escolha considerável.

As escolhas começavam por decidir se aceitariam mudar o próprio comportamento, orientados pela perspectiva de crescimento e ampliação do salário. A função de mandar abria margem para que determinados sujeitos expressassem características autoritárias, preferindo e defendendo tratamentos que causavam sofrimento nos subordinados.

O sofrimento era expressado pela condição de trabalho, que ao ampliar a jornada poderia causar danos físicos, e por criar um ambiente de medo constante. O medo de perder o emprego, de não saber trabalhar, de fazer algo errado e ser humilhado pelos superiores. Como indicado por Lessandro, era necessário estar constantemente vigilante com todos os detalhes possíveis, para não sofrer retaliações.

A imposição do trabalho se evidencia com as dificuldades no estabelecimento da “conversa”, pela incapacidade de alguns em saber “tratar as pessoas” de maneira adequada. A falta de diálogo visava impedir que os trabalhadores expressassem determinados interesses ou participassem das decisões sobre a organização do trabalho.

Grande parte do incômodo de Roberto era por ter ensinado o coordenador, criticado pela brutalidade, no desenvolvimento do trabalho na expedição. Por um tempo, eles trabalharam juntos na paleteira, Roberto ensinando a utilização dos leitores e explicando o funcionamento do estoque. Ele já havia ocupado cargos de coordenação em outra empresa, não demorando muito para compreender a dinâmica do trabalho na indústria, e aceitar novamente um cargo de mando.

Esse aprendizado era pertinente para ser debatido com Lessandro, que também era seu amigo antes de se tornar chefe. As reflexões feitas por Roberto eram para que tomasse cuidado com determinados critérios, tivesse sensibilidade de lidar com os trabalhadores, para que pudesse se desenvolver sem “ferir” os colegas.

Mesmo com a pressão da indústria, era possível pensar estratégias básicas de relacionamento. O ato de conversar e tentar estabelecer diálogo para resolver os problemas eram importantes para construir um ambiente mais tranquilo. No trabalho, havia outras questões que eram consideradas fundamentais para o desenvolvimento das atividades, que eram as amizades.

A ausência de amizades poderia significar uma piora considerável nas relações envolvendo os sujeitos, evidência que podemos compreender nas avaliações realizadas por Chico (51 anos). Ele começou a trabalhar na indústria de móveis em 2008, quando a produção de fumo e leite era insuficiente para a manutenção da sobrevivência. Os custos da produção estavam superando as receitas, gerando despesas que inviabilizaram a permanência na propriedade de sete hectares e meio, localizado na comunidade rural do Lajú (Mondaí-SC). Quando indaguei sobre o serviço na indústria, ele mencionou:

Chico: Tá bom... bom mesmo... sabe o que... tu sabe? Não tem serviço ruim né? O que não é bão dentro de uma empresa é o... vamo dizê assim; o coleguismo né? Se tu não tive uma amizade boa, qualquer coisinha tu cai fora né? Agora... se tu se acerta, tu tem um... uma amizade né? Boa... tu tá em casa mas não vê a hora de vorta lá... pra tá com eles né? Tu não vê, ah... tu trabaia brincando, dando risada né? E o tempo passa que tu não vê... tu vê? Eu faiz doze ano... doze ano que eu trabaio lá... eu nunca tive um desentendimento com colega... tem muitos, já entro lá e já entro bronquiando né?

Roberto: Na hora né?

C: É... e eu, até hoje eu não... óia, se procura na minha lista, lá na empresa... eles não acham “um pingo no i”... (Chico, 2020).

Com 51 anos, Chico já havia passado por dificuldades de saúde, pouco tempo antes da nossa entrevista. Ele mostrou algumas manchas que ainda tinha na barriga e nos braços, com uma coloração roxa, onde mencionou não ter sensibilidade. Quando acordava de madrugada para ir ao trabalho, os nervos das pernas estavam retraídos, sendo necessário ser vestido pela esposa para conseguir ir para a fábrica. Com a movimentação do corpo ao longo do dia, ele conseguia recuperar os movimentos e trabalhar normalmente.

A possibilidade de se afastar definitivamente dos colegas de trabalho, pressionavam mudanças significativas na compreensão das atividades que desenvolvia. Trabalhador rural, sua experiência foi de ter passado por dificuldades na roça, entendendo a fábrica e o morar na cidade como um “alívio”.³⁹ Para quem “se criou trabalhando”, andando pelas comunidades rurais de Mondaí como diarista, desde os 14 anos, o serviço era parte constituinte de quem era.

³⁹ Não há como estabelecer um padrão de comportamento, utilizado pelos trabalhadores, para enfrentar a **pressão** das atividades. O fato de ser sentida com maior ou menor força, perpassa a experiência de cada sujeito e não invalida sua existência.

As dificuldades que observava no ambiente de trabalho não estavam relacionadas com o esforço necessário para sua realização. Os trabalhadores se apoiavam em valores, como a vontade, para interpretar o comportamento dos colegas de trabalho. A vontade poderia conter vários significados, como a busca por “crescer” na hierarquia da empresa, ocupando cargos mais rentáveis, e também poderia significar um espaço onde construía sociabilidades.

Na fábrica, doze anos passaram como se não tivesse visto. Isso era compreendido pela construção de amizades, onde tinha disposição de enfrentar as limitações do próprio corpo para estar presente. Mesmo com as dificuldades de caminhar quando estava doente, Chico tinha grande apreço por estar naquele espaço, para encontrar os colegas.

As relações, então, eram orientadas em diferentes sentidos. Para que fosse possível permanecer na fábrica, os trabalhadores procuravam construir redes de apoio, que tornassem as dificuldades toleráveis. A repetição constante dos mesmos movimentos poderiam ser tediosas, enfadonhas, por isso procuravam construir estratégias para que conseguissem lidar com essa situação.

Entre a procura de uma caixa ou outra, Roberto e Chico passavam pelo mesmo caminho, aproveitando para satirizar os colegas e a situação de como o trabalho estava se desenvolvendo ao longo do dia. Eles desenvolveram diferentes funções ao longo do tempo, ambos trabalharam no carregamento, na separação, e ultimamente Chico estava trabalhando no “elevador”. Sua função era subir as cargas da embalagem para separação, onde encontrava Diego, ocasionalmente Roberto, que levavam as mercadorias para o estoque.

A experiência de trabalho era muito próxima entre os sujeitos e compartilhavam valores semelhantes o suficiente para continuar a amizade longe da fábrica. Eles costumavam “trocar visitas” sempre que possível, alternando entre as casas que residiam, ampliando as relações para os filhos e esposas. Essa proximidade desenvolvida ao longo dos anos, impedia que muitos aceitassem a função de mandar nos amigos, inclusive tendo que utilizar linguagens que poderiam afastá-los definitivamente.

O afastamento era uma forma de isolar os trabalhadores e fortalecer os cargos de chefia. A aprendizagem de “chefe”, indicada por Lessandro, envolvia a separação irrestrita entre amizade e serviço, para que tivessem disposição em romper com as resistências individuais ao trabalho.

Roberto recusou o cargo de coordenador por esses motivos, após refletir detalhadamente sobre quem era e quem poderia se tornar, caso aceitasse exercer cargos de coordenador. A brutalidade não fazia parte dos interesses desses sujeitos, devido à proximidade histórica e circunstancial com os trabalhadores da expedição que vinham da roça.

Inclusive, os coordenadores, pelo comportamento adotado, eram constantemente colocados como “carta fora do baralho”. O sentido prático do trabalho, de maquinaria, visava suprimir características próprias dos sujeitos que entendiam o espaço como possibilidade social. Eles permaneciam no local por grande parte do dia, por anos, tendo que se acostumar com os colegas e desenvolver laços que eram fortalecidos na comunidade em geral.

A pretensão da indústria em impor seus interesses produtivos sobre a vontade dos trabalhadores, gerava esse ambiente de constante tensão e apreensão.⁴⁰ Os conflitos decorrentes desse processo, entre os próprios trabalhadores, eram considerados por Chico como impertinentes.

O desconhecimento das relações de trabalho pressionava os sujeitos que chegavam na indústria. As reclamações e confrontações com os “mais antigos”, incomodava os trabalhadores de modo geral, que estavam lidando com as dificuldades por um tempo maior. Além das cobranças, pouco cordiais, dos coordenadores, ainda tinham que lidar com possíveis enfrentamentos dos “novatos”.

A pressão no ambiente de trabalho causava conflito entre os trabalhadores. O conflito poderia ocorrer nos valores que orientavam as atividades, comportamentos, estratégias para lidar com as cobranças por produtividade. A distinção entre “nós” e “eles” poderia ser mais visível, identificando claramente os cargos de mando que eram responsáveis pelas obrigações diretas, para fazer hora extra, etc. Construir o “nós” também exigia esforço, nos laços de amizades, no entendimento das relações e na busca por um ambiente tranquilo. Esse era o espaço de formação dos sujeitos, que procuravam se orientar pela experiência:

Chico: [...] eu sempre falei pra piaçada assim ó... vorta e meia tu via lá no estoque, um ou outro, ranciando um com o outro né? Trocando palavra e coisarada... e eu sempre falava pra eles ó “vocês tem que fazê como eu faço, assim ó, vocês aproveito só a parte boa... não se envorvo com parte ruim... porque nós, mesmo que nós quera aproveita só a parte boa... nós não vamo consegui aproveita tudo... vamo aproveita só o que é bão... e o que não é bão, deixa de lado... ingual, não vamo aproveita tudo que é bão, então pra quê... se envorve com coisa que não presta? Se envorve com inimizade? Aproveita só o que é bão, que daí vocês vão vê que as coisa muda...”
Ernesto: E daí tu acha que isso, na empresa assim, te ajudo muito?
C: Isso é muito bão... iiiih... (Chico, 2020).

⁴⁰ Em 2019, trabalhando na coladeira, fiquei sabendo sobre a morte de uma “movimentadora”. Meu colega mencionou sobre o acidente, que uma pilha de peças havia caído sobre a trabalhadora, e ela acabou falecendo. No dia do velório, a empresa manteve o cronograma normalmente, não liberando a saída dos colegas para a despedida. Ouvi isso com assombro, percebendo o apavoro na fala dele. Na disciplina de História e Movimentos Sociais, um aluno formado em direito, se disponibilizou em vasculhar alguns processos trabalhistas envolvendo a empresa, encontrando o acontecido. O acidente aconteceu em 2007 e o nome dela era Cleonilde da Silva, na época com 27 anos, e mãe de quatro filhos. O processo precisou chegar ao TST, para ter resolução, em 2012.

As expectativas de Chico estavam orientadas para o esgotamento do tempo de trabalho. Aos 51 anos, se deparou com a possibilidade de se afastar das atividades, por um problema de saúde, mas também com a chegada da aposentadoria.⁴¹ Nesse momento da experiência do sujeito, o passado pode se tornar maior do que o futuro. No movimento da consciência, interpelando temporalidades e circunstâncias ao longo da sua trajetória, ele interpretava possibilidades para os mais jovens.

As possibilidades foram apresentadas como conselhos. Olhando as dificuldades que os trabalhadores mais jovens tinham de compreender as relações de trabalho, se ofendendo mutuamente, brigando, ele buscava explicar um conjunto de situações. A primeira delas era procurar estabelecer meios adequados de diálogo, reivindicações que também eram feitas por Roberto, quando questionava o comportamento dos coordenadores.

O entendimento de que existia uma continuidade na experiência de trabalho, na manutenção das relações, que poderiam permanecer durante toda a vida, resultava na necessidade de encontrar maneiras adequadas para fazer possíveis acordos. Construir estratégias para ao menos transformar a fábrica em um espaço tolerável era possível, principalmente no desenvolvimento de boas relações, no fortalecimento de amizades.

No contexto do trabalho fabril, com práticas autoritárias de condução das atividades, a pressão poderia aumentar consideravelmente no meio operário. O surgimento de inimizades apenas dificultava que continuassem no emprego e na experiência dos “mais antigos”, a remuneração mensal, regular, de longo prazo, era uma circunstância historicamente nova. A experiência de poder ter regularidade nos ganhos possibilitava a construção de alternativas, ampliando as circunstâncias, do que era considerado “coisas boas”.

Esses eram valores que Chico compreendia como importantes para interpretar as mudanças necessárias, para solucionar os problemas que enfrentavam.⁴² A construção do ambiente de trabalho envolvia a necessidade constante de elaboração do terreno onde as

⁴¹ Na entrevista com Diego, ele mencionou não compreender os motivos de Chico não procurar a aposentadoria, sendo que poderia continuar trabalhando e aposentado (se o problema fosse parar de trabalhar). Roberto, aos 45 anos, também vislumbrava essa possibilidade, desejando procurar advogado trabalhista para contabilizar os “blocos” (trabalho rural) e o tempo de carteira assinada na firma. No caso dele, a pretensão era parar de trabalhar na fábrica e abrir um bar. Diego, com 57 anos, pensava em voltar para a roça com a esposa, mas somente para “criar uns bichos”. Eles ainda possuíam 03 hectares de terra.

⁴² O movimento e a articulação das classes sociais devem ocorrer em algum terreno, nesse caso, pode ser visto na fábrica. Quando Roberto indicou a cidade como sinônimo de fábrica, também estava indicando que a organização do trabalho, na metodologia fabril, orientava a estratificação social no município como um todo. A tensão presente no espaço físico, indicavam tensões nas relações sociais em geral, que poderiam ser identificadas em outras abordagens. Por exemplo: a ampliação da jornada de trabalho, “hora extra”, pode ser facilmente identificada nos supermercados em Mondai. A moradia pode ser um problema dos pescadores locais. O baixo salário, reivindicação das domésticas. É necessário que as “partes” conversem, pois dificilmente essas pautas já não estão construídas na consciência dos sujeitos, pela própria necessidade. Por ter vivido lá, tive contato com essas queixas e compartilho de muitas.

relações ocorreriam, levando os sujeitos a buscarem constantemente identificar quem eram os agentes e como lidar com as situações.

Nesse processo, Chico se posicionava como um trabalhador de poucos conflitos. O que valorizava na sua formação era a habilidade de desenvolver relações vantajosas, que transformasse o ambiente de trabalho em um espaço de sociabilidades e relações duradouras. A confrontação entre os trabalhadores, de modo geral, era nociva aos interesses que compartilhavam ou poderiam compartilhar.

Os aprendizados ao longo dos anos serviam como instrumento para intervir na realidade, para mudar situações inconvenientes, inclusive repassando para os trabalhadores mais jovens. Esse conhecimento era construído a partir de várias situações e circunstâncias vivenciadas no decorrer da trajetória, no trabalho rural, na fábrica e nas relações envolvendo outros sujeitos. De certa forma, Chico e Roberto "teorizaram" sobre as possibilidades de transformação, que envolviam mudanças de comportamentos individuais e como isso resultaria em "interferências no coletivo".

Esse movimento era fundamental para que existisse a capacidade de decidir, de escolher e observar a condição que estavam vivendo. Como Diego, que participou desse processo de formação das relações sociais, que tomavam forma no ambiente de trabalho.

Nesse espaço, os trabalhadores procuravam definir posicionamentos. Os interesses que tinham delimitavam quais caminhos iriam percorrer, alguns preferindo ocupar cargos de coordenação, se distanciando dos antigos colegas. As dificuldades observadas por Roberto para quem aceitava essa posição era ficar isolado.

O isolamento ocorria pela política da empresa em formar "chefes" integralmente ligados aos interesses produtivos, pressionando os trabalhadores e vigiando como estavam se comportando no ambiente de trabalho. Por outro lado, essas atitudes eram consideradas inapropriadas pelos sujeitos que estavam sendo pressionados, que afastavam do círculo de amizade os trabalhadores com disposição em "mandar".

A entrevista com Diego ocorreu logo após a conversa com Chico. Na ordem das entrevistas em 2020, que ocorreram pela disponibilidade dos sujeitos, Roberto foi o primeiro e Lessandro foi o último. Algumas questões que eram enfatizadas pelos trabalhadores, eram levadas para refletir com os demais, para que houvesse uma discussão maior sobre o que consideravam pertinente. Sobre as amizades indicadas por Chico, perguntei:

Ernesto: E as amizades no serviço?

Diego: Ah, eu me dô com todos eles... não tenho inimigo lá dentro... a não se quê... se alguém não gosta de mim, mas eu gosto de tudo eles...

Roberto: Só as hora que é inimiga

D: (risos) as hora é... ah, eu não...

E: O [Chico] mencionou que só tá lá, a doze ano, por causa das amizade...
 D: É... amizade, todo mundo, ninguém...
 R: Parece que é tudo da família né?
 D: Sim... tudo... tudo mundo, sabe? O acho que não gosto muito é... os funcionário não gosto... dos chefe lá né?
 E: Só eles que não são da família?
 D: É (risos)... não são meu amigo muito...
 R: São carta fora do barão...
 D: Converso, mah não são muito amigo né? (riso)... É porque... assim, não posso me queixa de nada... (Diego, 2020).

A formação das relações sociais ocorria dentro do ambiente de trabalho, onde alguns valores eram considerados fundamentais para a manutenção de sociabilidades. Diego considerou alguns pontos, que tinham sido apontados por Chico, sobre a sua posição nas práticas desenvolvidas na indústria. Podemos perceber que a formação do “nós” era mediada pelo sentimento de unidade possível de ser construída, dependendo das circunstâncias, enquanto a formação do “eles” se apresentava com um distanciamento mais rígido.

As inimizades entre os trabalhadores na expedição poderiam ser resolvidas ou evitadas, enquanto as relações com os chefes apresentavam a constância das cobranças. O controle sobre as ações dos sujeitos no desenvolvimento da produção era efetivado pelos cargos de coordenação, que eram regulamentados pela organização industrial.

No trabalho, as divergências e os conflitos entre os trabalhadores ocorriam constantemente, pelas discrepâncias nas interpretações, nos valores, na forma de lidar com a pressão por produtividade. As amizades não indicavam ausência de conflito ou a tranquilidade que desejavam, mas orientavam o fundamento de como lidariam com a exploração no longo prazo.

De certa forma, o “gostar” poderia indicar a necessidade de estabelecer meios de comunicação. O trabalho na expedição era realizado por duplas, na maioria das funções, para agilizar o carregamento das mercadorias. As atividades eram realizadas diariamente e com movimentos calculados, mesmo que no estoque existisse uma flexibilidade maior que no restante da fábrica, fazendo com que os trabalhadores precisassem lidar com a presença do “parceiro” por longos períodos.

Nesse processo, eles compartilhavam acontecimentos pessoais, macetes na realização do trabalho e interpretações diversas sobre o que estavam fazendo. Em muitos casos, como indicado por Chico anteriormente, existiam momentos em que precisavam lidar com a monotonia das funções, encontrando nas sátiras (brincadeiras) maneiras de “passar o tempo”. Certamente esse comportamento não era padrão, mas podemos compreender que era necessário ao menos uma certa tolerância em comum.

Roberto fez esse movimento de ironia ao transformar as “horas” em um sujeito, responsável por dificultar as relações de trabalho. A inimizade expressava um sujeito incapaz de ouvir e dialogar com as necessidades específicas dos outros, exigindo com imposições o levantar cedo, desfazer compromissos. Também causava o desgaste progressivo do corpo, que vai envelhecendo, tendo problemas variados de saúde, como as dores na coluna.

O inimigo pode ser compreendido como um adversário, algo que precisa ser transformado, que não existe aleatoriamente. A presença desse sujeito estava colocada em outro campo, no ambiente onde “eles” (incluindo os coordenadores) estavam.

Como indicado por Chico, os trabalhadores entendiam que as “coisas ruins” deveriam ser deixadas de lado, incluindo determinadas pessoas. As relações que desenvolviam no ambiente de trabalho, muitas vezes eram relações que estruturavam a cidade como um todo, formando redes de vizinhança ao redor da fábrica.

Ao expandirem os contatos para fora da indústria, Diego compreendia não ser do agrado dos colegas manter relações muito próximas com os chefes. Eles não estavam do mesmo lado do jogo, onde os trabalhadores discutiam interesses em comum, se encontravam para sociabilizar e por isso ficavam como “cartas fora do baralho”. No trabalho poderiam conversar e procurar maneiras de realizar as atividades sem maiores tensões, mas seria improvável recebê-los no mesmo ambiente que estavam as esposas e os filhos.

CAPÍTULO II – CONFLITOS E QUESTIONAMENTOS

V. Estrangeiros: haitianos

Esse tópico pretende discutir o entendimento dos trabalhadores entrevistados, que viviam em Mondaí-SC, sobre a presença dos trabalhadores estrangeiros. O objetivo é identificar os instrumentos que utilizaram para construir as interpretações sobre as circunstâncias, para que as relações sociais se demonstrem na processualidade desse movimento.

Em 2014, aproximadamente treze haitianos foram contratados para trabalhar na expedição, na indústria de móveis, com um contrato de seis meses. Sobre esse período, perguntei na entrevista com Roberto:

Ernesto: Teve um tempo ali que na... nesse setor de expedição, tinha uns haitiano trabalhando?

Roberto: É, veio uns haitiano trabaia ali e... faiz uns oito ano, mais ou menos... que logo que eu entrei, eles vieram... que lá onde eles moram não tem emprego nenhum e... tavam passando fome, muita necessidade... aí o dono da empresa pego e... achô melhor entra em contato com eles lá e manda eles vim... veio treze, treze haitiano de lá... e daí trabalharam ali uns meis...

E: E como que era, assim, a relação de vocês? Eles trabalharam seis meses?

R: Eram seis mês e... sabe que é outra língua né? Daí tinha um deles que traduzia né? Falava a língua brasileira... daí o que os outros falavam, eles... falavam pra gente o que que... o outro tinha falado, que... um deles traduzia, o que os outros falavam, se não, não entendia nada...

E: Huhum... e eles, ah... eles trabalhavam no mesmo setor que tu? Ou eles trabalhavam no carregamento?

R: No carregamento, só carregando caminhão, só no carregamento... é que eles não podiam trabaia na separação, porque eles não tinham a noção... porque eles não tinham noção do que era separa carga e tudo... no caminhão era só carrega, só carrega caminhão, não precisa... usa a ideia, a cabeça né? É só carrega... e na separação é mais diferente, aí tem que usa a ideia né? A cabeça... se não, tu não consegue fazê nada... (Roberto, 2020).

O contrato de seis meses indicava a tentativa da empresa em resolver demandas pontuais na produção. Com a necessidade de encontrar trabalhadores, toda uma estrutura foi construída para buscar esses sujeitos nas comunidades rurais e também fora da região (haitianos). Nesse processo, de ampliação e encurtamento dos espaços, era necessário que os trabalhadores colocassem em discussão as relações sociais que estavam organizando o trabalho.

A primeira situação observada por Roberto, no relacionamento entre os trabalhadores, era a dificuldade em estabelecer comunicação. Os haitianos contratados não falavam a língua portuguesa, sendo necessário que outro sujeito fosse responsável por mediar as relações de

trabalho. Identificado como guia, professor, chefe, ele realizava a orientação dos colegas sobre quais eram as atividades que precisavam desenvolver e as estratégias necessárias para sua realização.

Essa mediação era feita para comunicar os interesses da empresa. Roberto tinha dificuldades em estabelecer contato com esses sujeitos, demonstrando que a tradução de falas entre eles era reduzida, ocasionalmente. Existia uma barreira difícil de ser ultrapassada, que intensificava o isolamento dos trabalhadores haitianos e condicionava sua participação como instrumento da empresa.

O desconhecimento da fábrica, da cidade e a impossibilidade de se comunicar autonomamente dificultavam a construção de relações sociais. Era no espaço fabril que os sujeitos poderiam construir a base dessas relações, compartilhando saberes, valores, compreensões sobre as atividades que desenvolviam e sobre quem eram.

A interpretação dos trabalhadores ocorria empiricamente, analisando as situações que se apresentavam ao longo do tempo, e a partir do compartilhamento de informações. Nesse contexto, a comunicação era fundamental para o estabelecimento das relações e do posicionamento que os trabalhadores poderiam fazer.

Roberto indicou a maneira como interpretou a chegada dos haitianos, indicando as possíveis dificuldades que enfrentavam no Haiti e que teriam pressionado o deslocamento dos trabalhadores, entre os espaços. O primeiro aporte que possuía para realizar a compreensão daquela circunstância, eram as que observou na sua experiência.

A presunção de que passavam fome e necessidade não poderia ser verificada empiricamente, por não conversarem, mas foi avaliada a partir de deduções realizadas no “costume”. O movimento que realizou para a cidade de Mondaí-SC, foi baseado nas dificuldades de conseguir renda no trabalho rural, tendo ficado até dezoito meses sem o recebimento de dinheiro.

Vender as propriedades rurais não era considerada a melhor alternativa e, como indicado por Diego, o deslocamento para a cidade gerava apreensão e o medo de “passarem fome”. Apesar das dificuldades presenciadas no meio rural, os sujeitos tinham a possibilidade de direcionar um espaço da terra para o plantio de alimentos e a criação de animais, situação inexistente na condição operária.

Nesse processo, o trabalho industrial foi considerado uma possibilidade para a realização de determinadas expectativas, envolvendo Roberto e os colegas. Ele ficou sabendo

da indústria de móveis pelo rádio local, que noticiava as vagas de emprego e convidava os trabalhadores para “realização dos próprios sonhos”.⁴³

A busca da empresa por Roberto orientou o entendimento de que os proprietários teriam feito o deslocamento para contatar os haitianos, disponibilizando para eles oportunidades de emprego, para resolver a difícil condição que poderiam se encontrar. O sentido do trabalho se apresenta como uma alternativa para a transformação da realidade vivida, retirando a instabilidade da renda rural, e fundamentando a interpretação de Roberto sobre as relações de classe.

Nesse primeiro momento, o relacionamento com os proprietários da indústria era considerado como uma vantagem para os trabalhadores rurais, pelas possibilidades que a renda mensal fixa proporcionava. A valorização do trabalho, com base na construção e realização de expectativas, prezava pela manutenção e continuidade dessas relações. Além disso, quando comparavam as experiências do viver no campo com a vida na cidade, o sentimento que possuíam era de “alívio”.

Com esse sentimento, Roberto compreendeu que a procura da indústria por trabalhadores estrangeiros era para livrá-los da fome e das necessidades, ou ao menos possibilitar que os sujeitos elaborassem estratégias para sobreviver, com o salário recebido. Porém, o isolamento dos haitianos intensificava a exploração do trabalho e o sentimento de insatisfação.

Chico, na entrevista que realizamos em 2020, demonstrou como a falta de amizade e de relacionamentos na indústria era suficiente para “cair fora” nas primeiras dificuldades. A indústria de móveis comportava grande parte da população urbana da cidade de Mondai e dentro do espaço fabril era onde os trabalhadores poderiam construir relações sociais, marcando a localidade com os valores “operários”. Na sequência da conversa com Roberto, indaguei:

Ernesto: E como que era, assim, trabalha com outra pessoa que fala outra língua, que nem eles assim?

Roberto: Ah, é ruim né? Diferente... tu fala, eles não entendem... eles falam, tu não entende... tem que pega e trabaia quieto... trabaia e fazê o teu serviço e pronto... não tem o que fazê

E: (risos) nunca se estranharam?

R: Não, não...

E: Por causa disso?

⁴³ Na segunda entrevista que realizamos, Roberto mencionou: “dava pra escuta no rádio que eles precisavo de empregado e coisa... eu vim ali fazê ficha... ali me chamaro logo”. Sobre o recado que passavam “É... trabaia na [empresa], vai ter futuro, depois tu vai consegui tudo que tu qué... ia falando... [...] e realmente foi mesmo... consegui compra casa, carro, tudo com o dinheiro que eu trabaiei”. (Roberto, II, 2020).

R: Não... até tinha uns ali que... que meio... mais ou menos queriam entende o que a gente falava e... ficavo bem facero! Bah... tinha uns ali que gostavam muito de nós...

E: É?

R: Iiiih, tá loco, óia... chegavo “assim”, passavo e batia a mão nas costa... e diziam “tu é meu amigo, meu amigo”...

E: É? Eles faziam isso?

R: Iiiih... tinha uns que faziam, uns mais... tinha uns que eram meio xucrão e não faziam, mas tinha uns bem... faziam isso, gostavam da gente... mesmo que eles não entendiam o que a gente falava, mas eles mais ou menos tinham uma noção... (Roberto, 2020).

A luta dos haitianos para se afirmarem enquanto sujeitos, passava pela necessidade de relacionamento com os outros trabalhadores na fábrica. Eles estavam vivendo uma situação inóspita, marcada pela dificuldade em materializar as interpretações que tinham sobre aquelas relações, através da linguagem, e encontrar maneiras de se posicionar no trabalho que desenvolviam.

Os trabalhadores locais poderiam ter um repertório significativamente menor em “deslocamentos”. As mudanças que ocorreram na época, entre 2006-14, eram reduzidas no espaço e no tempo, o contato com sujeitos fora do “espectro” que estavam acostumados ocorria esporadicamente. Caso considerarmos a experiência de Roberto e Diego, eles literalmente nasceram⁴⁴ nas propriedades rurais, saindo de lá com mais de trinta anos.⁴⁵

Na fábrica, os haitianos tinham a intenção de dissipar os medos que viam nos trabalhadores locais, buscando construir algumas estratégias para se aproximar de Roberto e dos colegas. O longo trajeto que poderiam ter enfrentado até chegar no Brasil, provavelmente tinha feito com que se enfrentassem situações similares, principalmente quando chegavam em cidades pequenas.

A primeira estratégia elaborada foi a compreensão de palavras-chave, que poderiam ser utilizadas para iniciar o contato. Quando chegavam no trabalho, eles percorriam a fábrica e passavam cumprimentando os trabalhadores em geral, dizendo “bom dia”, “boa tarde”, atitude que eram valorizadas na localidade.

Eles eram compreendidos como pessoas “bem educadas”⁴⁶. Na expedição, procuravam desenvolver maior proximidade com quem estavam trabalhando diretamente, buscando tocar

⁴⁴ Diego e os irmãos nasceram com parteiras, na comunidade do Tigre, em Mondáí. Na época, o deslocamento para o hospital mais próximo era a pé ou de carroça, então davam preferência para as “parteiras”. Roberto mencionou o mesmo, indicando que um de seus irmãos nasceu dentro da carroça, quando os pais estavam trabalhando na lavoura. Inclusive, há na interpretação dos trabalhadores indicativos de que muitos como eles, jamais aceitariam sair de lá.

⁴⁵ Roberto já havia indicado anteriormente o que estava apontando como “ser xucro”, que era desconhecer ou desconfiar de um ambiente com muitas pessoas desconhecidas, quando foi para Porto Alegre-RS vender artesanato.

⁴⁶ Diego, 2020, entrevista.

fisicamente Roberto e os colegas. O gesto de amizade, com expressão de felicidade e interesse por compreender o que estavam dizendo, era uma estratégia que fazia parte do repertório desses sujeitos.

A leitura que estavam realizando do ambiente de trabalho, indicavam que havia tensões em ambas as partes. O desconhecimento entre os trabalhadores gerava um duro isolamento, falta de compreensão, dificuldades em compartilhar e construir relações que pudessem fortalecê-los enquanto sujeitos.

O trabalho como movimento mecânico, de maquinaria, era considerado negativamente pelos trabalhadores. Para Roberto, quando realizou avaliações sobre as atividades desenvolvidas em outros espaços da fábrica, entendeu que as máquinas eram responsáveis por impor um silêncio constrangedor. O barulho excessivo, a necessidade de usar “abafadores”, impedia que os sujeitos pudessem trabalhar e ao mesmo tempo desenvolver sociabilidades, compartilhar situações, dinamizar as relações que mantinham para além do espaço fabril.

O distanciamento entre os trabalhadores, nesse caso, também tinha a língua como um fator determinante.⁴⁷ As dificuldades em estabelecer comunicação, gerava apreensões e impedia que compartilhassem conhecimentos para desfazer os medos iniciais. Alguns haitianos procuravam tomar a frente do processo e dialogar com os trabalhadores locais, para conhecer a dinâmica das relações sociais no contexto brasileiro e sair de um anonimato violento.

As afirmações dos haitianos tiveram resultado, marcando significativamente a subjetividade dos trabalhadores locais.⁴⁸ Chico foi o único trabalhador entrevistado que trabalhou diretamente com eles, no carregamento. Na época, os trabalhadores haitianos eram divididos em seis duplas, para facilitar a compreensão e o desenvolvimento das atividades.

Eles alcançavam as caixas com móveis para Chico, que pegava e organizava as mercadorias dentro do veículo. As atividades eram realizadas manualmente, com pouca rotatividade, concentrando os movimentos e o esforço físico que eram realizados pelos sujeitos. A dificuldade na comunicação, impedia que Chico compartilhasse conhecimentos adequados

⁴⁷ Nas temporadas de 2017 e 2018, trabalhei como garçom em Balneário Camboriú-SC. A presença de trabalhadores haitianos era muito forte na limpeza dos restaurantes e de gari. Muitas mulheres que trabalhavam na cozinha, limpando pratos, auxiliando, também não falavam português. Quando eu precisava de alguma coisa desse espaço, a comunicação continha muitos gestos. Outros trabalhadores, como bolivianos, era mais fácil compreender e conhecer sobre a trajetória. Como José, boliviano de 45 anos, que estava aprendendo a ser cozinheiro. Os haitianos que falavam português, às vezes acabavam junto nas conveniências, ao final da noite, para beber, fazer sátiras sobre o trabalho e mostrar incontáveis fotos que tinham dos filhos, no celular. Geralmente eles trabalhavam com registro mensal e muitos, como eu, por “porcentagem” das vendas, onde os proprietários conseguiam estender nossa jornada diária por mais de quatorze horas (só parando para almoço e janta).

⁴⁸ Havia duas formas de atuação: a tentativa de sensibilizar os trabalhadores, levada pelos que buscavam lidar com os medos desses sujeitos, e a outra era resistindo às condições de trabalho (questão que será abordada adiante). A busca pela sensibilização pode estar relacionada com alguns princípios religiosos, pois Chico mencionou que os haitianos passavam o intervalo ouvindo programações evangélicas.

para realização do trabalho, construídos no decorrer do tempo, e que estabelecesse uma maior proximidade.

A conversa era valorizada, para lidar com a monotonia do trabalho. Quando ele tinha dúvidas ou orientações para repassar aos haitianos, era necessário comunicar o tradutor, que informava os trabalhadores. Por mais que tentassem conversar diretamente com eles, não conseguiam chegar a um entendimento, mesmo que houvesse esforço de ambas as partes. Para compreender esse primeiro contato, indaguei:

Ernesto: Quando eles chegaram, assim, pela primeira vez... o que que cês pensaro? Alguém tinha falado ou eles só chegaram e começaram a trabalhar?

Roberto: Nós fiquemo sabendo né?

Chico: Fiquemo sabendo que eles iam vim né? Mas só que a gente...

R: Mais nós não conhecia ninguém deles... chegaro ali...

C: Pra nós era estranho né? Porque... ah... assim, uma pessoa dotro país né?

R: E preto né? Bem preto! (Chico, 2020).

As informações sobre a contratação dos haitianos haviam sido repassadas, provavelmente de maneira informal pelos coordenadores. Apesar das diferenças que marcavam o relacionamento hierárquico, os trabalhadores buscavam se informar sobre o desenvolvimento do trabalho de modo geral. O conhecimento era repassado pela conversa, onde podemos perceber como lidaram com a circunstância que se apresentava, distinta das observadas até então.

A falta de clareza sobre o que estava acontecendo, pela inexistência de diálogo entre a indústria e os trabalhadores, gerava apreensões nos sujeitos. Essa dificuldade em pensar outras dimensões da realidade operária, principalmente em construir um ambiente onde tivessem suas necessidades e interesses como vetores do desenvolvimento, colocavam os haitianos em uma situação problemática.

De um lado, eles precisavam enfrentar uma condição de anonimato, onde não conseguiam expressar o que pensavam, quem eram. Os trabalhadores locais também enfrentavam essas dificuldades no relacionamento com a empresa, por não existirem meios coletivos efetivos que pudessem mediar as desigualdades de poder existentes entre capital e trabalho.

Nessa situação, eles observavam a chegada dos estrangeiros com limitações históricas. Os instrumentos de análise que possuíam para interpretação e teorização da condição vivida, tinha como base o costume, as experiências que tiveram nas comunidades rurais de Mondaí e municípios vizinhos.

Os haitianos estavam completamente fora das relações sociais que estruturavam aquele espaço, surgindo nesse momento um estranhamento que levaria tempo e disposição para

solucionar, onde os únicos interessados eram os próprios trabalhadores. O estranhamento ocorria pelo desconhecimento das práticas realizadas pelos haitianos, no país de origem, que Roberto e Chico nem sabiam localizar.

A falta de repertório para lidar com essa circunstância colocava as expectativas dos trabalhadores locais na imaginação e na dedução. O conhecimento empírico necessitava de um período de tempo para ser interpretado, quando os trabalhadores poderiam avaliar o comportamento dos haitianos em relação ao trabalho. Nesse percurso, poderiam surgir possibilidades de aproximação e distanciamento entre os sujeitos, dependendo de modo como lidariam com as dificuldades.

Em segundo lugar, outro aspecto das relações de classe no Brasil poderia compor as avaliações que os sujeitos estavam realizando, que era baseada na cor. O fato de serem “bem pretos”, para além de uma observação fenotípica, continha subjetividades que colocavam os haitianos sob atenção e poderiam limitar a disposição em compreender as dificuldades que estavam vivendo naquelas circunstâncias. Na sequência da reflexão, Chico mencionou:

Chico: Daí uma pessoa dotro país, a gente até ficava curioso pra conhece né? Porque...

Ernesto: Vocês não sabiam que eles eram assim?

C: Não sabia... eu principalmente não sabia que...

Roberto: Preto e falando outra língua né? Daí tá loco... e...

E: Ficou assustado?

R: É... vai sabe o que que são né? Vem de lá dum lugar que o cara nem...

E: Nem sabe onde é?

R: Nem sabe, é... vim gente estranha né? Já ficava meio “pá”...

C: Pior que ali... ali tu costuma, vamo dizê assim... chego uma época, assim, que era difícil né? Porque tu via... pessoas que vinham de fora... estranho né? Hoje já não... hoje tem várias nação de gente que vem ali... uruguaio, casteiano, de tudo... tem de tudo né? (Chico, 2020).

As relações no ambiente de trabalho fabril eram compostas por múltiplas pressões, sentidas pelos trabalhadores de modo diverso. Os deslocamentos das comunidades rurais, a baixa rentabilidade da produção agrícola, dívidas, carestia, a condição de vida operária que comportava outras preocupações, etc. Era um momento de mudanças significativas que exigiam a reformulação na percepção do espaço, do tempo e a chegada dos haitianos ampliou as discussões.

Parte das discussões estavam relacionadas com tensões no ambiente de trabalho, onde os trabalhadores haitianos procuravam estratégias para se aproximar dos trabalhadores locais, para demonstrar que poderiam compartilhar as relações de trabalho. A tentativa de dissolver o medo inicial ocorria pela especificidade da circunstância, apontada por Chico como historicamente nova, onde eles adotavam um posicionamento de vigilância.

A vigilância ocorria, em partes, pelo desconhecimento da trajetória de vida dos haitianos, da falta de referências práticas sobre o país de origem, dos comportamentos que cultivavam. Quando eles chegaram, Roberto se deparou com a presença de sujeitos que falavam outra língua e não conseguia responder as indagações que elaborava. O estranhamento e a sensação de insegurança com pessoas desconhecidas, fora do que estava habituado, estruturava os limites que enfrentava naquele espaço.

Os limites estabelecidos pela falta de comunicação estavam acompanhados da cor da pele, “bem preta”, que fortalecia o sentimento de “desconfiança” que sentia. A insegurança não estava relacionada com a “perda do trabalho” para os haitianos ou algo similar, em Mondai não havia uma disputa entre os trabalhadores por postos de trabalho naquele momento.

O conflito entre os trabalhadores ocorria dentro do espectro dos valores, na disputa pelo sentido do trabalho, procurando se ajustar à organização social que estava sendo constituída no município, relacionada com o trabalho fabril. Na entrevista, Chico mencionou como teve que atuar diversas vezes nas discussões que os mais jovens se envolviam, apontando para a necessidade de construir um ambiente mais tranquilo e adequado para bons relacionamentos.

Essas disputas não impediam o desenvolvimento do trabalho, apenas caracterizavam o campo entendido como “nosso”, quando precisavam lidar com a hierarquia do trabalho e os interesses da empresa. Por serem negros, os haitianos poderiam enfrentar dificuldades para integrar as relações, estabelecer vínculos com os trabalhadores locais e nesse movimento colocar em pauta os problemas que enfrentavam.

A mudança percebida no costume, na reconfiguração das relações de classe, estava acompanhada de fatores como o autoritarismo dos chefes. As dificuldades em construir um campo de diálogo, para compreender determinadas mudanças, ocorria pela imposição dos interesses da indústria nas relações. Esse foi o terreno encontrado pelos haitianos, onde os trabalhadores locais enfrentavam duras condições de trabalho, com intenso esforço físico e com um salário de “sobrevivência”.

Na época, a presença de trabalhadores estrangeiros era muito difícil e grande parte dos funcionários se deslocavam das comunidades rurais. Chico indicou que a contratação de trabalhadores estrangeiros continuou nos anos seguintes (2014-20) e, com a ampliação do repertório, passaram a compreender de outra forma essa experiência. Com a elaboração de novas estratégias, os estranhamentos foram diminuindo, transformando o que indicaram como “costume”, pela necessidade de lidar com as circunstâncias.

Os trabalhadores que se deslocavam de países vizinhos eram integrados com uma velocidade maior nas relações sociais, pela proximidade linguística. Chico mencionou que a

empresa se recusou a contratar novamente os haitianos (em 2020), pela necessidade de tradutores, mas eles ocasionalmente apareciam na indústria para verificar as possibilidades e estavam constantemente pelos municípios da região, como Águas de Chapecó-SC.

Ele foi o único dos entrevistados que trabalhou diretamente com os haitianos, no carregamento. Os demais trabalhavam na expedição, tendo pouco contato direto, apenas observavam a presença deles na fábrica. Esse compartilhamento da experiência pode ter sido determinante na interpretação, enfatizando outros termos na avaliação, como o de estranhamento por curiosidade.

A ressalva realizada por Chico sobre a fala de Roberto, foi para indicar alguns aprendizados nesse percurso. Na época ele poderia ter visto a presença dos haitianos como estranhos, mas no desenvolvimento do processo e das avaliações realizadas, entendeu como um posicionamento “passado”. Os trabalhadores mudaram suas perspectivas de maneira distinta, dependendo das necessidades que sentiam e dos valores que estavam disputando na organização do trabalho. Sobre as atividades desenvolvidas pelos haitianos, indaguei Roberto:

Ernesto: E eles trabalhavam certinho, tudo?

Roberto: É... tinha uns que trabaíavam, tinha uns que não... trabaíavam dois, três minuto... sentavam e não... não levantavam... aí tinha que o chefe fala com eles... porque eles não são acostumado a trabalha, eles são acostumado a um servicinho, ali é trabalha né? É horário... daí trabaíava um pouquinho, sentava... aí o chefe já pegava e mandava eles levanta; “vamo trabaia”... aí eles batiam boca... batio boca, que isso ali era **escravidão!** É que eles não eram acostumado a trabaia que nem nós trabaíemo aqui né? Nós é direto! E eles não... eles trabaíam um pouquinho e cansam né? Porque eles não são acostumado... não são acostumado a trabaia bastante... porque não tem serviço lá... e eles acharam que “vamo ganha um salário bão e vamo trabaia bem poquinho”... Mah não foi assim, tem que trabaia né? Os que... daí os que tavam, uns trabaíavam bem, otros não trabaíavam direito, mas aí que foi... ali que um pé também foi pra eles [empresa] larga... foi um pé pra eles larga, porque uns funcionário não pagavam o salário que eles tiravam... (Roberto, 2020).

Para os trabalhadores, o costume era um conjunto de práticas que desenvolveram ao longo do tempo, nas comunidades rurais e na cidade. Nas atividades desenvolvidas, as práticas eram construídas a partir de relações entre os sujeitos, onde estabeleciam aproximações diversas e distanciamentos. Os posicionamentos dependiam da maneira como interpretavam as circunstâncias que estavam se desenvolvendo, quando mediam a exploração através do sentimento e do desgaste físico.

O trabalho rural condicionou a experiência dos trabalhadores ao esforço físico desde a infância. Quando entrevistados, eles mencionaram como se “criaram trabalhando”, auxiliando os pais nas plantações e no desenvolvimento das atividades agrícolas em geral. Roberto, aos

doze anos, realizava a limpeza e colheita manual do feijão, trigo, na criação de animais que eram para consumo da família.

Em geral, a necessidade de ajudar os pais no desenvolvimento das atividades, acabou gerando o afastamento dos trabalhadores da escolarização e delimitou as sociabilidades no ambiente de trabalho. A intensidade do esforço era medida pela continuidade da condição de sobrevivência, onde os sujeitos não conseguiam recursos para ampliar os ganhos ou capitalizar as propriedades, apenas conseguiam o suficiente para não passarem fome.

Quando tinham outras expectativas, como o sonho de Chico em ingressar no quartel e se engajar em outras possibilidades, eles precisavam se deslocar em busca de trabalho assalariado na adolescência. O processo de deixar as propriedades era difícil, principalmente para os mais velhos, que já haviam estabelecido relações nas comunidades rurais e não sentiam segurança na cidade.

Na fábrica, os trabalhadores precisaram lidar com a transformação desse costume. A primeira dificuldade encontrada foi a perda do controle sobre a jornada de trabalho, sendo pressionados a comparecer na indústria mesmo que o corpo não estivesse acompanhando as exigências. Acordar de madrugada, fazer hora extra, o barulho das máquinas, a presença de “muita gente”, eram desafios que precisavam lidar enquanto operários.

A metodologia do trabalho fabril condicionava as atividades desenvolvidas pela contagem das horas. Nesse espaço, não havia a possibilidade de parar quando se sentissem cansados e enquanto não concluíssem o horário estabelecido, independente do esforço físico realizado. Com a vontade de ultrapassar a condição de sobrevivência, os trabalhadores tinham que “aguentar” as práticas realizadas, na tentativa de estruturar outro modo de vida.

Utilizando o costume para interpretação e avaliação da exploração, Roberto identificou que retornar para a roça, nas condições que vivenciou, não era uma alternativa viável. O trabalho na indústria era desgastante, mas ele conseguia continuar por estar “acostumado com o pior, por saber sofrer”.

A continuidade da exploração, no tempo e no espaço, constitui a experiência dos trabalhadores. No movimento que realizam, podemos identificar como a história pode ser constituída na sua particularidade, na elaboração de consciência sobre os movimentos que presenciaram. Em 2014, o quadro de funcionários na indústria era majoritariamente composto pelos trabalhadores rurais e a condição de sobrevivência poderia destoar das expectativas dos haitianos.

Os que reclamavam e se sentavam no ambiente de trabalho, segundo Roberto, eram os haitianos que estavam “mais fechados”. Eles não estavam satisfeitos com o trabalho que precisavam realizar e com as relações que orientavam aquele espaço. A experiência de trabalho

desses sujeitos poderia ser historicamente distinta das presenciadas na região, onde o esforço físico e a remuneração poderiam não comportar as expectativas quando estabeleceram contrato.

As relações também poderiam estar estruturadas em valores conflitantes e que lembravam situações degradantes, como a escravidão. A impossibilidade de estabelecer comunicação de maneira autônoma, sem a mediação de tradutores, limitava a participação dos sujeitos com o ambiente que estavam vivendo. Eles não conseguiam dialogar com os trabalhadores na fábrica e participar das relações sociais, que iniciavam nesse ambiente, e organizavam a dinâmica urbana onde moravam.

Isolados e com limitações na compreensão da história local, os haitianos utilizavam a mesma metodologia dos trabalhadores da região, que era pensar sobre o desconhecido através do próprio repertório. E no repertório, o que era comum para todos, era a necessidade de lidar com um trabalho que considerava os trabalhadores como instrumentos da produção. Os haitianos foram reduzidos ao esforço mecânico, de maquinaria, para realizar interesses de outros sujeitos (empresários).

A mediação do trabalho era realizada, muitas vezes, através de xingamentos e brutalidade por parte dos chefes. As ofensas geravam desconforto nos trabalhadores, que procuravam evitar relacionamentos com os colegas que aceitavam esses cargos, por escolha e por princípio da indústria que ensinava a impessoalidade na função. Se considerarmos todas essas circunstâncias juntas, em 2014, na situação vivida pelos haitianos, podemos compreender a interpretação que fizeram do trabalho como “escravidão”.

A relação construída entre trabalhadores e proprietários estava situada nesse momento histórico. Para Roberto, que não pretendia sair da cidade de Mondaí, existia a necessidade de realizar a manutenção dessa relação, mantendo a presença constante na fábrica e exercendo trabalho. O trabalho significou a realização de expectativas que não eram possíveis na roça, como a compra de casa, carro, que faziam parte do seu “sonho”.

Nessa relação, considerada de ganho, ele avaliou que a contratação foi quase uma benevolência por parte da indústria. Diego compreendeu como tendo tido “sorte” em ser contratado, devido a julgar que a baixa escolarização poderia impedir o acesso a postos de trabalho na cidade. Roberto entendia que a busca da empresa pelos haitianos foi uma tentativa de ajudá-los a sair da condição de fome e necessidade, através do salário regular, experiência vivida por ele na região.

Para os haitianos, não trabalhar era uma tentativa de afirmação enquanto sujeito, para expressar o descontentamento que estavam sentindo, romper com o anonimato. Porém, para os trabalhadores locais o não trabalho significava a quebra do contrato, dos valores que consideravam fundamentais para organização social. O trabalho era parte constituinte da

formação desses sujeitos, que nasceram na roça, e procuravam constantemente ocupar uma posição na fábrica que fosse distinta dos trabalhadores urbanos, que também “não aguentavam o serviço”. Na sequência da reflexão, perguntei para Roberto:

Huhum... então tu acha que uns trabaivavam poco... mas porque... eles mesmo diziam... assim... que era... como se fosse escravidão?⁴⁹ Eles falavam isso?

Roberto: É, eles mesmo falavam... os que não gostavam muito de trabaia, diziam; “não, isso aqui é escravidão”... porque não eram acostumados né? Não sabiam o que era serviço e... mas só que na hora de pega o dinheiro, eles ficaro facero e... mas é assim, aí a empresa acho ruim né? Todo mundo trabaivando e uns sentado... outros trabaivando e recebendo o mesmo salário né? Daí... até isso eles viram né? Acharam um pézinho pra manda embora memo... mesmo que pagasse seis meses parado, porque a empresa não ia tê lucro com eles parado ali, uns trabaivando e outros parado... ficava feio pra tudo os funcionário...

E: Aham, e... era puxado mesmo esse serviço, pra eles acharem que era mesmo escravidão?

R: Não, não era puxado não... (Roberto, 2020).

O contrato de trabalho estabelecido entre a indústria e os trabalhadores, era fundamentado no pagamento monetário, mas também no estabelecimento de relações que eram mediadas por critérios construídos ao longo do tempo. Para Roberto, o trabalho na indústria significava o rompimento de uma situação de subsistência e instabilidade na renda, passando para o recebimento mensal e possibilidades distintas na organização do modo como pretendia viver.

Roberto constituía-se enquanto sujeito, utilizando o trabalho como instrumento na transformação da sua condição. Na roça, a dificuldade em conseguir recursos para manutenção básica condicionava essas possibilidades, onde encontrava limitações significativas para construir perspectivas. Apesar de ter “se criado trabalhando”, como os outros entrevistados também indicaram, pouco conseguiu na construção de infraestrutura para ter estabilidade, como ter uma casa.

O trabalho braçal na indústria gerava desgaste físico, mas para Roberto, era no máximo uma continuidade daquilo que “sempre fez”. Nesse contexto, o contrato estabelecido entre os trabalhadores e a indústria continha esse significado, que orientava as relações de classe para além do monetário. Eles sabiam que “trabalhavam muito”, tinham a obrigação de render riquezas que nunca teriam acesso, cumprir os horários estabelecidos, “trabalhar direto”, que poderiam ser despedidos, etc.

⁴⁹ Essa conceituação foi feita pelo entrevistado.

As desigualdades eram observadas e sentidas como sofrimento, o trabalho era uma luta constante. Porém, Roberto compreendia que era necessário trabalhar para conseguir encontrar outra forma de organizar o modo como vivia.⁵⁰

Isso dependia da atuação e da manutenção das relações existentes. Os haitianos, por outro lado, indicaram através da conceituação de “escravidão” como a experiência de trabalho na região de Mondaí precisava ser repensada. O desgaste do trabalho foi avaliado também por Chico, que na época (2014) trabalhava com os trabalhadores haitianos. Roberto iniciou a reflexão sobre as atitudes e o pedido que eles faziam:

Roberto: Eles foram, na verdade, eles não eram acostumado a trabaia né? Eles, eu lembro que eles... trabaiaivo um poco e sentavo...

Chico: Sim... um até pediu “será que podia para um poco”? (risos)

Ernesto: Pergunto?

Chico: Pediu “será que dá pra para um poco”? (riso)

R: Daí o [coordenador] ia lá... e mandava trabaia... eles ficavo brabo! Diziam que tinha que trabaia, mas descansa também...

C: (risos) Por um lado eles tavam certo né?

R: Eles trabaiaivam, mas tinha que descansa também... senta um pouco né? E sentavam...

C: Só que assim ó... vamo dizê assim; talvez pra eles lá, seria... as regra podia se assim né?

R: É

C: Só que nós aqui... muda as regra né? Diz o otro; “entro pra trabaia, tem que trabaia” né? Tem que cumpri os horário né? (Chico, 2020).

No carregamento, Chico compartilhou a experiência de trabalho com os haitianos com maior proximidade que Roberto. Quando os haitianos alcançavam as caixas para ele, que estava dentro dos caminhões, procuravam se comunicar para saber se poderiam descansar. O ritmo de trabalho era constante e havia um desgaste nos sujeitos, levando-os a compreender de maneira distinta aquela experiência.

O contrato de trabalho construído entre a indústria e os trabalhadores, incluía a pressão de aguentar o esforço físico na realização das atividades. O trabalho deixou de ser conduzido de maneira autônoma pelos sujeitos, que na roça conseguiam direcionar a jornada, em acordo com as próprias limitações. Na indústria, deviam trabalhar por horário, independente de como estavam se sentindo no dia ou se o corpo estava cansado.

Essa possibilidade, demonstrada por Roberto, também foi experimentada por Chico quando plantava fumo e lidava com a produção leiteira antes de entrar na fábrica. As diferenças percebidas nessa relação contratual, foi suficiente para que identificasse de outro modo a resistência dos haitianos a esse trabalho. Por terem tido apenas esse contato fabril, na indústria

⁵⁰ A falta de “vontade” poderia ser vista como algo “feio”, pela possibilidade de jogar novamente esses sujeitos na antiga condição, algo que buscavam distanciamento.

de móveis, Roberto imaginava que as relações eram fundamentadas especificamente desse modo.

Para ele, a resistência ao trabalho poderia resultar na quebra do contrato estabelecido com a indústria e os trabalhadores de modo geral. Isso poderia justificar demissões e cobranças para aumentar o ritmo das atividades, ampliando as pressões sobre o conjunto, podendo resultar na necessidade de fazerem mais horas para dar conta das metas.

A maneira como interpretou os estrangeiros, como sujeitos que passavam fome e necessidades no país de origem, fortalecia o sentimento de que deveriam retribuir a “ajuda” da empresa, por terem “concedido” emprego. Quando os coordenadores chegavam no ambiente de trabalho e percebiam que haviam trabalhadores sentados, Roberto compreendia que todos poderiam ser associados com uma imagem de que não estavam interessados em trabalhar.

Os haitianos haviam acabado de chegar na fábrica. A comunicação no ambiente de trabalho era fundamental para que elaborassem estratégias na realização das atividades, pegassem os “macetes”, e recebessem informações dos colegas que tinham maior experiência. Isso poderia ter facilitado a adaptação no ambiente de trabalho, lidando de maneira distinta com o esforço de erguer as mercadorias.⁵¹

A irritação que sentiam da condição vivida, resultava no conflito com os chefes que tentavam coagi-los ao trabalho, mesmo que as atividades estivessem ultrapassando determinados limites. Chico compreendia as reivindicações, indicando que na verdade os haitianos tinham interesse nas atividades desenvolvidas, mas as diferenças “nas regras” (que poderiam estar habituados) eram os verdadeiros motivos das dificuldades.

Os trabalhadores procuravam interpretar as queixas e se dividiam nas interpretações, sempre utilizando o repertório construído no decorrer do tempo para lidar com as circunstâncias. Por um lado, havia a necessidade de ultrapassar os limites do trabalho para conseguirem se estabilizar na cidade, por isso se apoiavam em noções como “vontade” e “costume de trabalhar bastante”.

De outro, consideravam o mesmo repertório construído no trabalho rural como uma vantagem no desenvolvimento das atividades, pela capacidade que tinham de lidar com intenso esforço físico. Chico compreendia que muitos trabalhadores que vinham da cidade, “criados na mordomia”, logo abandonavam as funções no carregamento, por não aguentarem. Os haitianos eram vistos da mesma forma, como sujeitos que tinham uma formação distinta, outras orientações para a realização do trabalho.

⁵¹ Em 2014, Chico mencionou ter conversado com a coordenação (com alguns colegas), para organizar o trabalho através de “equipes”. Isso possibilitava maior agilidade, devido ao conhecimento que desenvolviam dos colegas e o entendimento de como trabalhavam (diferentemente da rotatividade).

Porém, o entendimento que tinham era de que todos deveriam estar submetidos às mesmas regras. A possibilidade de descansar era bem avaliada por Chico, mas para ser concretizada era necessário mudar a dinâmica do trabalho e estabelecer outros critérios no contrato com a empresa. Nesse momento, as dificuldades poderiam ser maiores e a disposição coletiva dos trabalhadores para enfrentar essa questão, imprevisível, em um ambiente onde o “não trabalho” era uma atitude desvalorizada.

Na sequência da conversa, perguntei para Chico como era a dinâmica do trabalho no carregamento, buscando entender como ele se sentia ao realizar as funções:

Chico: Não, isso é... no carregamento, na época [que os haitianos estavam na empresa], era puxado, porque... vamo dize assim; era tudo mais manual né? Então, vamo dize; caxa era tudo erguido no braço, tudo no muque né? Então na verdade era mais puxado... hoje não, hoje já tem tudo estera elétrica né? Se aqui tá mais baxo, tu ergue ela mais arto né?

Roberto: Não precisa empurra né?

C: Só vai pega lá na artura né? Então hoje tá mais... mais tranquilo de trabaia... eu acho que se hoje eu fosse trabaia no carregamento, eu ia trabaia tranquilo né? Não tem aquele negócio de pega caxa aqui [em baixo] pra ergue [lá em cima]

Ernesto: E o dia inteiro erguendo?

C: Huhum... era direto né? Aí então a gente fazia rodízio né? Na época a gente... paro e converso né? Pra faze rodízio, vamo dize assim; hoje eu trabaio drento do caminhão e amanhã eu trabaio fora do caminhão... pra troca... pra que se não só uns né? Ergue caxa todo dia...

R: O dia inteiro não guenta... (Chico, 2020).

A condição de trabalho era avaliada por Chico em dois momentos, indicando que as reivindicações dos trabalhadores haitianos faziam sentido na circunstância que se apresentava em 2014. De modo geral, a indústria ainda não utilizava de equipamentos mecânicos para a realização das atividades, aumentando o desgaste nos sujeitos e as dificuldades de continuarem no ambiente de trabalho.

No carregamento, os trabalhadores recebiam as mercadorias que chegavam da separação. Elas eram dispostas em trilhos que orientavam para os veículos onde precisavam ser carregadas e continham pesos variados, podendo chegar a noventa quilos cada caixa. O esforço realizado era constante e com pouca variação entre os sujeitos, que precisavam continuar realizando o serviço durante o horário estabelecido.

Assim como no carregamento, a expedição também não contava com equipamentos elétricos. Na época, os trabalhadores movimentavam as mercadorias com um carrinho manual, geralmente em três pessoas, onde um puxava e dois empurravam as cargas que eram separadas.

O desgaste observado por Chico levou os sujeitos a buscarem outras formas de organizar o trabalho, conversando com a coordenação para que realizassem rodízio nas

funções. Era necessário realizar uma rotação para que fosse possível aguentar o esforço, que também era motivo de questionamento por parte dos trabalhadores haitianos.

V.I. Contrato

As diferenças observadas pelos entrevistados, destacadas até aqui, foram para perceber a maneira como construíram sentidos e significaram o trabalho em suas experiências. As dimensões prática e valorativa foram centralizadas para perceber quais foram as bases que estabeleceram o contrato com a indústria. Essas bases foram questionadas em momentos distintos, com maior evidência na greve realizada em 2014.

Parte desses questionamentos estavam relacionados com a concessão de moradia para os trabalhadores haitianos. Essa questão foi compreendida de maneira distinta pelos entrevistados, apontando duas interpretações existentes: a primeira como sendo um benefício e a segunda como sendo uma necessidade, devido às especificidades de adaptação que os haitianos estavam enfrentando na cidade. Na entrevista com Roberto, ele mencionou:

Roberto: Ah, aqui eles moravam numa casa... os dono alugaram uma casa grande pra eles... eles fica tudo alojado, tudo eles, tudo na mesma casa [...]... daí eles moravam tudo numa casa só, uma casa grande... aí a firma deu tudo livre... cochão [colchão], fogão, comida, faxinera, tudo, tudo, tudo, tudo livre!

Ernesto: Mas não era muita gente pra uma casa só?

R: Ah, treze pessoa... aaah, aí eu não sei como se ajeitavam lá... dormiam no chão... [colchão] eles tinham né? Acho que eles dormiam... colocavam os [colchão] no chão, coisarada... mas se ajeitava... mas eles também não podiam exigir muito, eles também são pobre... eles... do jeito que... que é, quisesse ajuda eles, tava bão... tinha que acha bão né? (Roberto, 2020).

Segundo Roberto, os “donos da empresa” teriam alugado uma casa para os haitianos a cerca de dois quilômetros da indústria. Para nos aproximarmos da realidade vivida por esses sujeitos, a partir dos vestígios indicados por ele, podemos imaginar a reconstrução de algumas situações e compreender o sentido construído no movimento interpretativo.

A distância percorrida pelos haitianos, que trabalhavam no turno da tarde, era suficiente para que precisassem atravessar o centro da cidade a pé. Nesse percurso, eles tinham contato com a população local que se movimentava em horários semelhantes, ocupando postos de trabalho na indústria e no comércio. Os olhares poderiam ser direcionados por andarem em grupo, conversarem em outra língua e por serem negros.

Além disso, o trajeto não poderia ser insignificante para quem passou grande parte do dia erguendo caixas pesadas. A necessidade de enfrentar os coordenadores para reivindicar

descanso intensificava o desgaste, devido a irritação que poderiam sentir ao exercer uma atividade considerada como “escravidão”.

Quando chegavam em casa, eles precisavam encontrar estratégias para organizar o ambiente. Era necessário encontrar formas para cozinhar no único fogão que tinham, alternar os locais destinados à higiene pessoal, momentos de lazer, etc. No fim da noite, ainda precisavam encontrar maneiras de se acomodar no chão, para conseguir descansar do trabalho extenuante e da necessidade de pensar em alternativas futuras.

A condição de pobreza e precariedade era compartilhada de forma semelhante pelos trabalhadores locais, ao menos quando viviam no campo, ao se identificarem enquanto pobres, mas a diferença ocorria nos termos do contrato que orientava a relação com a indústria. Diante da experiência mediada pelo salário, os trabalhadores direcionavam parte dos recursos para os alugueis e alimentação.

Esses gastos continham um significado específico com as circunstâncias locais. Roberto estava lidando com a movimentação realizada para a cidade e percebia na condição operária a impossibilidade de plantar a própria alimentação, como fazia na roça. O custo de vida tinha que ser resolvido com o salário recebido e a quantidade do recurso partia das relações estabelecidas com os proprietários da indústria.

A interpretação dos donos como sujeitos interessados em “ajudar” os trabalhadores haitianos, faz parte desse caminho, por não ser uma prática considerada “costumeira” na cidade. Mesmo os recursos sendo básicos e limitados, consistia em um acréscimo na remuneração salarial que não era disponibilizado para os demais. Inclusive, o destaque dado por Roberto a “faxineira” foi para indicar como essa realidade estava longe do repertório que conhecia.

Na entrevista realizada com Diego, ele também demonstrou algumas insatisfações com a maneira que o contrato de trabalho foi elaborado. O destaque da conversa estava sendo a contrariedade que perceberam nos colegas, quando avaliavam a folha de pagamento que haviam encontrado na fábrica. Quando isso ocorreu, ele mencionou:

Diego: [...] Aquela vez foi feio né? O rolo que deu com eles? Daí mandaro tudo embora...

Roberto: Tu vê né cara?

D: Mas eles não eram gente fraca... eram forte né?

R: É gente boa assim, não eram ruim...

D: Não, não eram ruim, não dá pra se queixa não... mas ero vadio

R: Mah chega ao ponto de ganha mais que nós? Que faiz tempo que tá lá?

Aaah não...

D: E daí cama... livre de cama, geladera, moradia...

R: Comida, tudo, tudo, até ah... faxinera...

D: É

R: Tudo livre...

D: Os colchão, acho que tão hoje lá, atirado...

R: Tem alguma coisa lá
Rafaela: Mas porque não dão pos pobre então né?
D: Pra eles, então... não dão nada pra ninguém...
R: Metem fogo e não dão...
Rafaela: Aham... (Diego, 2020).

Para os trabalhadores, as discussões envolvendo o contrato de trabalho assumiram dimensões maiores que as esperadas. Quando questionaram as práticas estabelecidas pela indústria com outros sujeitos, um conjunto de insatisfações foram colocadas em movimento e os resultados acabaram demonstrando desigualdades na confrontação. O acontecimento se desenvolveu como algo que causava espanto e confusão nos sujeitos, tendo como resultado a dispensa dos haitianos.

A movimentação dos trabalhadores e a paralisação da indústria tinham como finalidade a abertura da discussão contratual, o formato que orientava as relações de trabalho. Era uma disputa que colocava diretamente os haitianos dentro das discussões, porque as avaliações que realizavam sobre esses sujeitos também influenciavam no entendimento que tinham sobre proporções. O tempo de trabalho era reivindicado como a normalidade, aquilo a que estavam habituados, como critério na progressão salarial.

Quando os haitianos chegaram, haviam diversas dificuldades que pressionavam o desenvolvimento do trabalho. As dificuldades de comunicação, como já indicado, limitava o aprendizado das atividades que precisavam desenvolver e a lidar com o intenso esforço físico. Para resolver isso, estabeleceram o confronto direto com a hierarquia fabril e recusaram acompanhar o ritmo a que os trabalhadores locais estavam submetidos.

O comportamento dos haitianos era interpretado de diferentes maneiras, incluindo a percepção de “vadiagem” ou indisposição, mesmo que fizessem uma leitura corporal de que eram “fortes”.⁵² Além dessa observação, os entrevistados apontaram reiteradas vezes como os trabalhadores haitianos não eram questionados fora do âmbito do trabalho, indicando a educação que tinham, etc. Apesar de estarem no meio do “fogo cruzado”, o centro do embate era a relação com os proprietários da indústria.

A base do salário era composta dessas avaliações, que também causavam distanciamento entre os trabalhadores. O instrumento que tinham para transformar a própria realidade sempre foi, ao longo desse processo, a força que possuíam nos braços. Quando Diego e Rafaela decidiram sair da propriedade rural, em 2006, eles firmaram um acordo muito similar com o observado, ao trabalhar em uma granja de porcos em Riqueza-SC.

⁵² Não consegui identificar se essa observação foi necessariamente aleatória, individualizada, ou caracterizou o olhar da empresa sobre os sujeitos que pretendeu contratar para trabalhar no carregamento.

As necessidades eram associadas à condição que compartilhavam, a de pobreza, onde todos viviam. Ao perceberem que os objetos utilizados pelos haitianos ainda estavam guardados, Rafaela questiona sobre a possibilidade de terem distribuído para outras pessoas na mesma condição. Nesse momento, a interpretação dos trabalhadores foi de que existia algo além da mesquinhez patronal, mas a preferência proposital em manter determinados sujeitos em privações.

A mesquinhez era sentida ao longo dos anos, no tempo de trabalho, quando existia uma estagnação salarial difícil de ser revertida.⁵³ Apesar do esforço que realizavam com o engajamento que tinham pelo trabalho, a política empresarial não contemplava esses sujeitos, que tinham limitações para “subir profissionalmente”. Logo, a presença dos haitianos causava uma inversão nessa realidade, quando sentem com maior intensidade a exploração, que se expressou como “desvalorização”.

Mas havia diferenças nas avaliações sobre esse processo. Os trabalhadores locais compreendiam de maneira distinta a possível desvalorização do trabalho, indicando que as necessidades específicas dos haitianos teriam resultado nesse tipo de estruturação salarial. Na entrevista com Chico, ele mencionou o alojamento que recebiam e procurou esclarecer as motivações:

Chico: A casa, assim, mobiliada...

Roberto: É, até...

C: Televisão, tudo, tudo, tudo...

R: Até faxinera

C: Tudo [...] como fosse... assim, um alojamento né? Eles ganharo alojamento...

R: Completo

C: Compreto... e na verdade... tu pensando bem... tinha que sê assim né? Porque... tu já penso nós sai daqui... chega lá no Haiti... pra... pra mora lá? Sem sabe a língua deles? E como é que a gente ia se vira pra acha as coisa? Pra...?

R: Também... mema coisa...

C: Então, assim... já tinha que chega num negócio, assim, que tivesse tudo já... tu não tem que corre atrás de nada né?

R: É

C: Aí pra eles taria normal... como se tivesse em casa né? Porque eu sei... esse negócio de... é complicado... uma vez eu fui pro Paraguai... (Chico, 2020).

O acontecimento que utilizou para refletir sobre o alojamento recebido pelos haitianos, foi um dia que esteve no Paraguai, para fazer compras. Quando chegou lá, passou a entrar nas lojas à procura de determinados objetos, porém a incompreensão da língua impediu a

⁵³ Diego mencionou como as reuniões eram marcadas, em alguns casos, pelo "agradecimento" que recebiam por atingir as metas de produção. Porém, reclamou que isso era insuficiente, por nunca falarem em proporções salariais quando os lucros da empresa subiam constantemente.

conversação com uma vendedora da localidade. Depois de algumas tentativas, desistiu de comprar e foi procurar outro estabelecimento onde falavam português, entendendo como essa limitação tornava o relacionamento complicado.

A complicação que imaginava ocorrer em circunstâncias como essa, orientava a maneira como percebia a condição dos trabalhadores estrangeiros. Caso não tivessem esse suporte em Mondaí, os haitianos poderiam ficar envoltos em preocupações e limites que não poderiam ser ultrapassados individualmente.

Por isso, a negociação estabelecida com a indústria assumia características distintas das apontadas por Roberto e Diego. O “alojamento”, na interpretação de Chico, era uma forma de resolver necessidades fundamentais para que os haitianos sentissem segurança na localidade. Essa condição básica também possibilitaria que não sentissem privações, enquanto aguardassem o pagamento dos primeiros salários.

As privações pressionavam os trabalhadores a procurar outras localidades em busca de trabalho. Nesse caminho, Chico identificou a condição dos estrangeiros enquanto trabalhadores, sujeitos que necessitavam se movimentar em busca da sobrevivência.⁵⁴ A procura por trabalho na região sempre esteve presente na sua trajetória, entendendo como determinados ganhos de outros trabalhadores, não eram considerados necessariamente uma injustiça.

A injustiça dependia do momento em que sentiam algo como exploração. O sentimento de que estavam sendo explorados, partia de observações envolvendo mudanças significativas no costume e circunstâncias específicas que precisavam ser interpretadas. Essa interpretação também envolvia as habilidades que possuíam de trabalhar as informações daquele momento, principalmente na visão que caracterizavam o “estrangeiro”.

Para Chico, ele enquanto trabalhador não estava distante da condição de estrangeiro. Em algum momento poderia passar por essa necessidade, de se movimentar por espaços distintos, inclusive indicando para Roberto outras maneiras de imaginar a situação. Era necessário “pensar bem”, começando pela capacidade de realizar o movimento inverso, imaginando quais seriam as dificuldades que enfrentariam se fossem para o Haiti.

Diante das duas interpretações envolvendo a remuneração dos haitianos, podemos perceber que existiram diferentes formas de aproximações e distanciamentos. De modo geral, a pobreza era o ponto comum de onde partiam as avaliações e gradualmente as distinções se tornaram evidentes, quando a noção de “trabalhador” passou a ser disputada.

Esse campo gerava maiores conflitos, por estar diretamente ligado às circunstâncias onde os sujeitos procuravam fundamentar a própria formação e ao contrato de trabalho

⁵⁴ Inclusive, Chico mencionou como “ficou pensando” na dispensa dos haitianos como uma “dificuldade muito grande” que tiveram que enfrentar.

estabelecido com a indústria. Nesse ponto, havia uma parcela dos trabalhadores locais que compreendiam a concessão da moradia como um benefício, quando analisavam a rigidez salarial experimentada ao longo dos anos. Por outro lado, existia a dura condição vivida pelos haitianos⁵⁵, que estavam em busca de recursos para viver e necessitavam de um aporte. Sobre isso, indaguei Chico em outra parte da entrevista:

Ernesto: Cê acha que a empresa deu uma...?

Chico: Acho que sim... deu uma força pra eles... é, na verdade, que nem assim... eles assim, tiveram que tê um apoio, porque... não tinha... como é que eles iam vim de lá né? Se eles já tavam... diz o outro, atrás de recurso pra vive? Como é que eles iam vim né? [...]

E: Que nem aquela parte que tu falo, da... que eles mandavo dinheiro pra família né? Vinham trabalha, pra manda dinheiro pra família...

C: Isso era tudo depositado no banco e ia pra lá... pra família sobrevive lá né? Porque...

E: Que tu acha disso?

C: Eu acho que... acho que é o certo né? Eles tavam fazendo a coisa certa... porque imagina... imagina eu tá numa situação dessa? De... vamo dize, eu não tenho com o que sobrevive com minha família né? Com certeza eu vo te que da um jeito... dai... porque a família da gente, é a família da gente né? Eu acho que o... tu é capaz de qualquer coisa né? Pra... [...]

Roberto: Aqui eles ganhavam livre e ficavam com uns troco... e daí o resto ia pra lá, pra família...

C: Eu acho que eles tavo coberto de razão, diz o outro... (Chico, 2020).

A condição de sobrevivência, apontada por Chico como a principal motivação dos haitianos buscarem Mondaí, gerava discordâncias nas interpretações sobre a estrutura salarial. Para os trabalhadores locais, que na roça flertavam com a fome e as necessidades quando as safras iam mal, a busca pelo trabalho assalariado ou a imigração era um esforço pouco reconhecido socialmente.

O reconhecimento era buscado nas relações que constituíam na cidade, organizadas principalmente no ambiente de trabalho, onde estruturam modos de viver com base nos recursos conseguidos. Como indicado por Roberto, parte dos trabalhadores sentiram a exploração com maior intensidade, quando analisaram as circunstâncias vividas e entenderam as atitudes da indústria enquanto desvalorização da “biografia profissional”.

No momento em que os haitianos foram contratados, tiveram que realizar uma interpretação geral sobre a experiência de trabalho, resgatando momentos anteriores para fundamentar como eram “acostumados a trabalhar muito”. Isso ocorreu para compreenderem e justificarem as reivindicações que tinham, por discordarem da possibilidade de ganhar menos. Os haitianos receberam um salário “livre de despesas”, para realizarem a mesma atividade que

⁵⁵ Que não eram reconhecidas pelos trabalhadores locais.

desenvolveram por anos, gerando incompreensão sobre a manutenção do salário mínimo no geral.

Porém, o centro da disputa colocava em discussão algumas estratégias que os próprios trabalhadores elaboravam ao longo do tempo, que era se movimentar entre os espaços em busca da sobrevivência. Inclusive, essa movimentação poderia significar a manutenção de laços e valores de cuidado envolvendo pessoas que integravam o círculo familiar.⁵⁶

Com essa orientação, Chico compreendia o esforço realizado pelos haitianos, com o diferencial de ainda serem “estrangeiros”. Para ele, essa condição intensificava os esforços, por precisarem lidar com outras regras na organização do trabalho e enfrentarem os limites impostos pela comunicação. Isso era suficiente para não se apegar à narrativa de que os haitianos tinham pouca vontade ou indisposição para o trabalho, devido a estarem enfrentando um conjunto de complicações.

Essas complicações tinham que ser resolvidas fora do âmbito do indivíduo. Por isso, Chico identificou as atitudes da empresa como necessárias para o estabelecimento desses trabalhadores na cidade de Mondaí. A moradia era fundamental para que conseguissem o mínimo de segurança e tranquilidade para o desenvolvimento do trabalho, para que conseguissem dar conta dos objetivos que tinham estabelecido.

Os objetivos estabelecidos eram considerados, novamente, dentro do âmbito da sobrevivência. As considerações partiam de um exercício aparentemente simples, de imaginação, mas que exigiam um esforço de consciência para considerar o movimento existente entre “pobreza e trabalho”. Esse movimento era comum nas duas interpretações, mas a apresentada por Chico considerava aspectos que extrapolavam a localidade.

Isso ocorreu pela maneira como os sujeitos avaliavam a noção indicada de “estrangeiros”. Os próprios trabalhadores buscaram interpretar as diferenças existentes, se apoiando no costume, para compreender formas distintas de organização e valores que estabeleciam a base da formação dos sujeitos. Utilizando de comparações e, principalmente, da conceituação do trabalho, eles faziam a leitura das mudanças que estavam presenciando.

Em geral, essas mudanças pressionavam os mais pobres, colocando a própria sobrevivência em questão. Diante de dificuldades desse porte, Chico compreendia a busca dos

⁵⁶ Em 1988, Chico recebeu a visita do seu irmão mais novo. A informação que recebeu, foi de que os outros irmãos tinham deixado a propriedade dos pais, em Palmitinho-RS, para buscar alternativas em São Leopoldo-RS. No caso, os irmãos eram “por criação” e a preocupação do jovem era de quem cuidaria da mãe, aos 68 anos. Já casado na época, Chico decidiu deixar Mondaí e retornar para cuidar da madrastra junto com a esposa. Pouco tempo depois, voltou para Mondaí quando outra irmã assumiu as responsabilidades. Questões como essa podem, de fato, influenciar no desenvolvimento do percurso histórico, quando fornecem aos trabalhadores meios de compreender a presença de outros sujeitos e estabelecer distinções dentro do mesmo acontecimento (como a greve).

trabalhadores haitianos por recursos como correta e o aporte oferecido pela indústria como completamente compreensível.

Na indústria de móveis em Mondaí, o objetivo de mandar dinheiro para a família no Haiti poderia ser comprometido caso não houvesse determinados gatilhos. A política de um salário mínimo para os trabalhadores do carregamento, seria consumida quase que completamente para a manutenção local. Porém, as diferenças salariais foram objeto de questionamento, na paralisação da indústria.

VI. Greve

A greve possibilita compreender o “costume” no momento em que os trabalhadores indicaram “quando” se sentem explorados, em um terreno considerado comum para a maioria dos sujeitos envolvidos. Nesse terreno, eles procuraram elaborar instrumentos para reivindicar determinados critérios que orientavam as relações estabelecidas na localidade. Trabalhadores rurais, estavam se aproximando de outros sujeitos na cidade de Mondaí, incluindo estrangeiros, e lidando com lógicas produtivas específicas do trabalho industrial.

Na entrevista com Roberto, ele mencionou o momento em que sentiram a desvalorização do trabalho, quando encontraram a folha de pagamento do professor dos haitianos. Sobre isso, indaguei:

Ah... (riso) porque tu disse que eles ficavam felizes por receber o dinheiro assim?

Roberto: É que nunca viram salários, nunca viro dinheiro... viro troquinho, mas dinheiro que nem é aqui, salário bão... eles disseram [que] aqui era muito dinheiro isso aí... ficaro apavorado! pensa bem; mil e quatrocentos real... mil e trezentos... o chefe deles ali ganhava mil e quinhentos, setecentos... na verdade, eles ganhavam mais do que nós que trabaieiro aqui anos! ganhavam mais, só que nós não sabia né? Foi feito um... quando descobrimo que eles tavam ganhando mais do que nós, que fazia tempo que trabaieiro ali... aah, paremo a fábrica! paremo tudo! e queria... nós queria explicação! aí os dono vieram e perguntaram o “porque” que nós tava parado e daí nós falemo; “vocês devem saber o porque que nós temo parado”... o que não é justo, os cara vim lá de fora, dotro país, chega aqui... no primeiro dia já ganha mais do que nós, que faiz oito ou dez ano e... eles tavam pagando demais pra eles e nós menos, e nós é que sabia das... de tudo, sabia fazê tudo e eles não sabia fazê nada e ganhavam mais... aí foi aonde que... descobrimo porque um funcionário deles, os haitiano, perdeu a foia de pagamento e um dos nossos colega achô; mil e quinhentos real de salário... livre ainda! livre de comida, aluguel, ah... faxinera, tudo!... era seis meis, contrato de seis meis livrezinho de tudo! e nós achemo injusto isso aí né? Porque... como que eles iam tá ganhando mais do que nós? Sendo que nós... quantos anos nós trabaieiro ali? E eles arrecem primeiro meis ganhando mais do que nós? Claro que eles iam acha muito dinheiro mesmo né? Ah, mas daí, pegaro e fizeram uma reunião com nós... mandaro nós continua trabaieiro, porque eles iam explica... aí explicaro... o dono explico tudo... pediu desculpa, que eles

tinham errado, que deverio te falado pra nós o quanto eles tinham ganhado... mas o que que ia adianta fala? Eles tinham que corrigi né? Não adiantava eles fala pra nós quanto que eles ganhavam e... foi, foi e eles acharam por bem de paga os seis meis eles parado, porque... baixa o salário deles, eles não iam né? Por causa de nós né? E eles não iam aceita também, baixa o salário deles, eles começaram ganhando aquilo ali... e daí pegaro e pagaram os seis meses, eles parado, tudo livre... até vence o contrato... daí eles embarcaram e foram embora de novo... lá pro país deles... uns ficaram em Chapecó [SC], outros foram pra lá pro país deles né? Haiti eu acho... aí depois eu não sube mais nada disso... deles mais... (Roberto, 2020).

O contrato de trabalho estabelecido pela indústria com os haitianos era de seis meses. Segundo Roberto, os colegas teriam encontrado a folha de pagamento do “intérprete” e constatado diferenças salariais de aproximadamente setecentos reais. Na época, os trabalhadores no carregamento recebiam entre oitocentos e novecentos reais, enquanto o novo contrato estabelecia o pagamento de mil e quinhentos para os iniciantes. Além disso, existia a interpretação de que a concessão de alojamento completo ampliava a receita líquida final, por retirar parte dos gastos com aluguel e alimentação.

A felicidade que teria percebido nos trabalhadores haitianos, em tom de desconexão com a normalidade observada, era interpretada a partir da noção de pobreza. Roberto compreendia que a procura por trabalho em Mondaí era caracterizada pela indisponibilidade de recursos, provocada pela escassez de atividades remuneradas e com regularidade.

Por isso, houve uma incompreensão dos motivos que teriam levado a indústria a estabelecer esse tipo de contrato com os haitianos. O sentimento de exploração estava diretamente associado com a “desvalorização” que percebiam, quando existiu um pagamento maior para a realização das mesmas atividades que desenvolviam por anos. Esse “tempo de trabalho” continha diversas circunstâncias que tiveram que lidar para continuar na fábrica, como mudanças na organização da jornada, relações de mando, horários fixos e permanentes, etc.

O tempo de trabalho implicava na necessidade de lidar com essas circunstâncias, que pressionavam os sujeitos a se organizarem de outro modo, diferentemente daquilo que estavam “acostumados” no meio rural. Inclusive, Roberto utilizava da longa trajetória na roça para demonstrar a capacidade que tinha para “aguentar” as atividades desenvolvidas no carregamento, exercidas exclusivamente pela força física. Quando ele observava a resistência dos trabalhadores haitianos, que reclamavam das condições de trabalho, compreendia que havia uma desproporção nos pagamentos.

Essa desproporção salarial, inicialmente poderia ser justificada pela posição que ocupavam na linha de produção, como trabalhadores desescolarizados que enfrentavam dificuldades para ampliar a remuneração pela via “profissional”. A manutenção do salário

mínimo foi reavaliada, no momento que a empresa demonstrou que havia a possibilidade de mudar essa circunstância, porém, perceberam que ela era mantida exclusivamente pela vontade dos proprietários.

O sentimento de injustiça surgiu como questionamento do que estava se estabelecendo no ambiente de trabalho. A necessidade de ampliar o quadro de funcionários levou a construção de rotas alternativas, para buscar trabalhadores nas comunidades rurais e fora da região. Esse movimento também ampliava a experiência de relacionamentos com sujeitos distintos, gerando avaliações, que tinham como base algumas aproximações e estranhamentos.

Parte dessas avaliações indicadas por Roberto, indicam a contrariedade em perceber que o engajamento que tinham com as atividades não era representativo na organização do ambiente de trabalho. O engajamento não resultava necessariamente em valorização salarial ou profissional, compreendendo que o esforço despendido ao longo do tempo e o conhecimento das atividades haviam sido desprezados. A injustiça surge no momento em que sentiram que estavam “trabalhando demais” e recebendo menos.

A comparação foi possível pela especificidade da circunstância, pela presença dos trabalhadores estrangeiros, que movimentavam os trabalhadores no sentido de pressionar a elaboração de interpretações sobre o que estava ocorrendo. Por isso, a vontade de paralisar a indústria surgiu no momento em que “descobriram” as diferenças salariais, quando encontraram uma folha de pagamento perdida.

Essa descoberta, quase que por acaso, intensificou o descontentamento dos trabalhadores com mais tempo de empresa. Isso ocorreu por compreenderem que as articulações realizadas pelos empresários sem o conhecimento deles, poderiam resultar em condições desfavoráveis, principalmente quando não tinham possibilidade de intervir no processo.

Na reunião com os proprietários da indústria, Roberto não evidenciou ter falado sobre as injustiças que sentia. A cautela no posicionamento aberto, demonstra os receios na perda do emprego e no autoritarismo daquele ambiente. Com o propósito de ouvirem explicações, eles exigiram que os responsáveis demonstrassem os motivos para estabelecer um contrato distinto e considerado mais vantajoso.

O questionamento do contrato de trabalho gerava uma situação de tensão, por estabelecer divergências entre poderes diferentes. A desigualdade pode ser observada na estratégia de proteção coletiva, quando escolheram pelo questionamento aberto, pressionando para que os proprietários identificassem os motivos das insatisfações. Isso permitia que os sujeitos mais engajados não fossem responsabilizados pela paralisação da indústria, evitando

que sofressem retaliações. Por outro lado, o limite desse caminho era deixar o campo de discussões livre para a atuação dos empresários, no sentido de dissolver a greve.

A dissolução da paralisação foi encaminhada em dois sentidos. O primeiro momento era reconhecer a falta de comunicação com os trabalhadores, admitindo que existiam divergências importantes para serem esclarecidas ao estabelecerem um contrato distinto. Com pedidos de desculpas, eles procuraram resolver a situação pela conversa, porém Roberto compreendia que era necessário resolver as diferenças salariais concretamente.

O caminho encontrado pela indústria para resolver a questão e afastar a possibilidade dos trabalhadores continuarem parados ou ampliarem as reivindicações, foi o afastamento dos haitianos. Em termos de pagamento de salário, poderia ser mais vantajoso manter o contrato de seis meses com esses sujeitos, do que modificar a remuneração de Roberto e dos demais. Na época, a empresa já contava com um quadro de mil funcionários no total, sendo cento e quarenta somente na expedição.⁵⁷

Os haitianos continuaram na cidade de Mondaí durante os cinco meses restantes de contrato, recebendo normalmente, mas sem a necessidade de continuar na fábrica. Após esse período, houve o deslocamento desses sujeitos para outros lugares, na procura de novas possibilidades de trabalho. Na sequência da entrevista com Roberto, ele mencionou como percebeu o comportamento dos colegas quando ficaram sabendo das informações descobertas:

Roberto: Ah, eles ficaro todo mundo apavorado! porque isso era injusto isso aí! onde é que já se viu? O cara trabaiano tempo lá e ganha... não era ruim de salário, mas eles ganhavam mais do que nós, porque? Que diferença tinha eles, que não sabiam nada, ganhar mais? E nós que sabia tudo ganha menos? Eu até hoje não entendi o porque... invés deles valoriza os funcionário que eles têm, eles pegam e valorizam os outros que vem de fora, que não sabem nada né? Uma coisa bem injusta...

Ernesto: E assim... ah... alguém organizo assim ou foi...? Como é que foi assim? Decidiram como para?

R: Foi um funcionário lá que acho [a folha] e todo mundo combino... converso com todo mundo, os outro funcionário, e achemo por bem todo mundo para... ninguém gosto disso aí... peguemo, se encontremo os dois turno... o turno um e o turno dois... e vamo para e... vamo quere uma explicação desse negócio aí... e foi parado...

E: Os cento e quarenta?

R: Cento e quarenta funcionário foi resolvido

E: E todo mundo era a favor de para?

R: Todo mundo a favor, não tinha um que era contra! todo mundo paro! Claro, era certo né? Não tinha porque não para... todo mundo bravo, todo mundo revoltado... é assim né? (Roberto, 2020).

Segundo Roberto, os trabalhadores estavam “apavorados” com as informações que corriam na fábrica, de que a empresa tinha estabelecido um contrato de trabalho distinto e mais

⁵⁷ Na expedição trabalhavam 13 haitianos.

vantajoso com os haitianos. Na experiência que tinham na região, as relações estavam orientadas no sentido de “trabalhar muito” por um salário mínimo, tendo que lidar com as dificuldades a partir das receitas que recebiam no carregamento.

Quem encontrou a folha de pagamento residia na comunidade rural de Catres, no interior do município de Mondaí. Nesse período, muitos trabalhadores enfrentavam dificuldades em permanecer nas propriedades rurais, devido aos endividamentos e a imprevisibilidade dos recursos da roça. Por isso, a renda mensal na indústria poderia significar um fôlego para que pudessem continuar nas comunidades sem necessariamente vender a terra.

Nesse contexto, a injustiça foi sentida pela maneira como precisaram passar por essas mudanças e a percepção que o contrato de trabalho poderia ter sido elaborado de maneira distinta. Junto a isso, o engajamento que tinham para desenvolver as atividades na indústria era uma maneira encontrada para garantir a permanência na cidade, se contrapondo a voltarem para a pobreza do campo.

A pobreza era o terreno comum onde os trabalhadores se situavam e procuravam compreender as distinções. Quando identificaram as diferenças salariais, parte dos trabalhadores entenderam o “alojamento completo” como um privilégio que não receberam da empresa em nenhum momento, mas que havia sido concedido para trabalhadores estrangeiros que desconheciam e tinham desconfiança.

Para Roberto, a incompreensão das motivações que teriam fundamentado esse processo gerou a irritação e o “apavoro” dos trabalhadores locais, levando ao questionamento da valorização dos “estrangeiros”. As dúvidas permaneceram latentes e conduziram sua narrativa sobre os acontecimentos na época, quando indicou ainda não saber “o porquê” das diferenças. Porém, mesmo que todos tenham paralisado a indústria, haviam interpretações distintas sobre o “sentimento de desvalorização”.

Foram esses trabalhadores que tomaram a iniciativa de exigir explicações e encontraram nos colegas insatisfações semelhantes, quando refletiam sobre o salário. A proximidade que tinham, por compartilharem uma condição comum e com trajetórias similares, fortaleceu a adesão do movimento que estavam realizando. Além disso, as atividades exercidas na expedição eram feitas em grupos pequenos, bastando que um parasse para gerar pressão sobre o conjunto dos colegas.

Todos os entrevistados trabalhavam no turno da tarde, não sendo possível identificar como os trabalhadores do turno da manhã compreendiam a situação e a maneira como se relacionavam com os haitianos. Foram eles que iniciaram a movimentação, conseguindo combinar com o restante dos trabalhadores na troca de turno uma paralisação em conjunto, para pressionar explicações da direção da empresa.

Na entrevista realizada com Chico, ele mencionou como os colegas lidaram com as informações que estavam circulando na fábrica:

Chico: Daí o cara lá, que vinha de Catres, não sei da onde é que ele vinha de ônibus... daí viu a foia de pagamento, pega a foia de pagamento... daí ele viu o valor né? Daí ele se assusto... fico tudo revoltado né? Que quanto tempo ele tava trabaiando e ganhava menos... e o cara que entro (riso) pocos dias, com o salário lá em cima né? [...] Daí foi passando... um foi passando pro outro... quando viu, tava todo mundo...

Ernesto: Todo mundo bravo?

C: Todo mundo envorvido né? Porque ele contava o salário dele e cada um... daí ia vê o salário que tava ganhando, fico todo mundo revoltado né?

E: Mas ele mostro a folha pra vocês?

C: O cara que acho?

E: É

C: Não, pra nós não... mah pros outro lá...

Roberto: Pro turno da manhã ele mostro... (Chico, 2020)

Chico e Roberto, por trabalharem no turno da tarde, desconheciam quem teria encontrado a folha de pagamento e iniciado os questionamentos. As informações que recebiam dos colegas era que ele se deslocava da comunidade rural de Catres, com o ônibus disponibilizado pela indústria naquela época. Apesar das dúvidas quanto à origem do trabalhador, essa constatação se repete nas outras entrevistas com Diego e Lessandro.

Na fábrica, a narrativa construída progressivamente entre os trabalhadores demonstrou como as diferenças salariais foram sentidas. Em um primeiro momento, as informações contidas na folha de pagamento geraram um abalo nas perspectivas que os sujeitos tinham sobre a progressão salarial. Durante o percurso que estiveram no carregamento, a modificação nos ganhos passava pela necessidade de ocuparem maiores responsabilidades na produção ou buscando aumento através do “esforço”.

Por isso, a rapidez com que as informações (sobre salário) eram repassadas entre os trabalhadores gerou a paralisação imediata, no dia subsequente ao encontrarem a folha de pagamento. Em pouco tempo, todos estavam de alguma forma envolvidos com a questão, seja por compartilharem o sentimento de revolta ou pela vontade de auxiliar os colegas na paralisação. Os demais, que não viam nenhum interesse no que estava ocorrendo, encontraram dificuldades para continuar o trabalho individualmente.

Chico fez uma distinção importante entre estar “bravo” e “envorvido”. Para ele, os ganhos dos haitianos não constituíam motivos para estar sentindo desconforto ou a desvalorização demonstrada pelos colegas. Porém, a maneira como a paralisação foi sendo desenvolvida ao longo do dia fez com que tivesse a necessidade de assumir algum posicionamento. A sua escolha foi ao menos não iniciar no trabalho, acompanhando como a questão seria desenvolvida:

Chico: Fico dois dia que... meio de greve, parado, ninguém queria trabaia (risos)... ninguém feiz também... não adiantava quere dize “vamo pega”, porque ninguém ia...

Roberto: Os coordenador chegavo... nós já tava lá e... tudo mundo parado, mandavo nós trabaia e nós não ia... “cêis sabe porque nós não vamo”... “mas porque”... “não vamo, enquanto vocês não...”

C: “Pago o valor que os outros também tão ganhando” né?

Ernesto: Ah, vocês pediram pra ganha igual ou não?

C: É, foi exatamente o que os outros pediram né? “Ou iguala o salário, ou...”

R: Parava tudo

C: Ou parava tudo né? Então daí eles fizeram um... um acordo lá e o único jeito foi afasta eles [haitianos] do serviço, pagaro tudo eles... (Chico, 2020).

A greve era um “momento”, quando as relações de trabalho foram temporariamente suspensas para que os trabalhadores pudessem pressionar a reorientação do contrato e do salário. Na paralisação, a subjetividade dos sujeitos era determinante para desfazer os laços que faziam o trabalho possível, quando a perda da vontade e da disposição impedia a continuidade das atividades. Isso fez com que as ordens deixassem de valer, enquanto não houvesse a satisfação dos interesses na equiparação salarial.

Chico e Roberto identificaram, em vários momentos da entrevista, como os colegas naquele dia se recusaram em dar continuidade ao trabalho. O sentimento de que estavam passando por medidas injustas, foi compartilhado a partir das comparações que faziam entre o salário que ganhavam e as informações que recebiam dos colegas sobre a remuneração dos haitianos. Ao perceberem as diferenças enquanto uma desvalorização, a parada caminhava no sentido de inverter o direcionamento do processo.

O dia da greve iniciou no turno da manhã na expedição e os trabalhadores comunicaram aos colegas a necessidade de continuarem na parte da tarde. Nesse dia, mesmo aqueles que sentiam disposição em continuar o trabalho, não conseguiam convencer os demais de continuarem as funções e a interdependência da linha de produção limitava as possibilidades para quem desejasse.

Percebendo as dificuldades, os coordenadores não conseguiam exercer a função de ordenar o ambiente. O consenso de uma paralisação em conjunto também retirava a possibilidade dos sujeitos serem responsabilizados e pressionados individualmente, enfraquecendo os questionamentos que eram colocados de maneira difusa pelos trabalhadores. Anteriormente, Roberto justificava o diálogo com os coordenadores indicando que eles “deveriam saber” das motivações, enquanto batiam cabeça para resolver a questão.

Chico observou com mais ênfase as reivindicações que dizia “dos outros”, orientadas no sentido de exigir pagamento semelhante ao recebido pelos haitianos. Isso significava a

necessidade da indústria em aumentar, no mínimo, o salário dos cento e quarenta trabalhadores na expedição, representando um acréscimo individual de aproximadamente quinhentos reais.⁵⁸

No dia da greve, parte das projeções realizadas pelos sujeitos era de parar tudo se as medidas não fossem atendidas. A empresa levou dois dias para encontrar um caminho para resolver as demandas, preferindo o afastamento dos trabalhadores haitianos e a manutenção dos pagamentos para evitar que a fábrica continuasse parada. Durante esse percurso, havia tensões e apreensões de quais poderiam ser os resultados do enfrentamento com a direção. Sobre isso, indaguei Lessandro:

Ernesto: Como é que foi aquele dia lá? Que tu chegou na fábrica e...?
 Lessandro: Mah isso foi de manhã home, nós já tava sabedor disso aí... mah daí depois nós se unimo lá, um falô pro outro “vamo para lá na frente”...
 Roberto: O outro turno já tava parado
 L: Tavo loco home
 R: “Óh, assim, assim e assim”... já paremo também, aah não...
 L: Mah claro... era eu, tu, o [fulano] não paro
 R: O [fulano] não participo...
 L: Não, diz que ele tava com medo... falei “ou eles mando tudo nós embora, ou...” né? E daí que nós se atraquemo e paremo...
 R: Tinha uns dois ou três que continuaro trabaiando, de medo de bota pra rua...
 L: E daí depois do outro dia já fizeram um limpa⁵⁹ também... mandaro tudo embora [...]. Eu nem ia para, assim... aquela época acho que eu já tava ganhando mais... trabaiava de operador e coisarada... eu nem ia me estressa, mah eu pensei “não... vamo ajuda os piá, já que vão para, vamo para tudo”... (Lessandro, 2020).

Quando Roberto e Lessandro chegaram na fábrica, foram alertados pelo turno da manhã sobre a paralisação que estavam fazendo. As explicações que receberam, constituídas por expressões de descontentamento categórico, resultaram na necessidade de pensarem no que fazer naquele dia. O comportamento dos colegas influenciava no ambiente de tensão que se desenvolveu, onde a tomada de decisão era imaginada nas suas consequências mais difíceis, como a possibilidade de serem despedidos.

A construção da paralisação dependia da maneira como os trabalhadores poderiam lidar com essas dificuldades. Por isso, Lessandro precisou desenvolver com os colegas um acordo específico para o enfrentamento, que era a necessidade de se protegerem coletivamente contra a pressão da coordenação. A união, nesse caso, era apoiada no entendimento de que a empresa enfrentaria limites para despedir todos ao mesmo tempo e quantitativamente a adesão poderia resultar em desfecho mais favorável.

⁵⁸ Em julho de 2021, fui até a empresa para pedir informações sobre o contrato, mas afirmaram “não lembrar” e “não ter registros”, mesmo afirmando que a contratação dos haitianos existiu.

⁵⁹ Aceitação da medida adotada pelos donos da indústria, que ampliava outro conjunto de injustiça.

Quando decidiram parar, o local escolhido foi na parte do carregamento. Como trabalhavam na expedição, o estoque poderia não configurar o local mais adequado para ficarem e poderiam pressionar a parada dos caminhões. A função desenvolvida por Lessandro na época era na empilhadeira, organizando as mercadorias nas prateleiras e realizando a retirada quando solicitado pelos colegas. Roberto, que trabalhava puxando a produção, tinha a função de fazer essas solicitações e naquele momento puderam se comunicar.

O trabalho desempenhado pelos entrevistados era remunerado de maneira distinta, por ocuparem responsabilidades específicas no desenvolvimento da produção. Isso fazia com que Lessandro recebesse valores maiores que Roberto e a maneira como avaliavam as diferenças salariais, com os haitianos, conduzia a maneira como interpretavam. Nas entrevistas, Roberto sempre apresentou maior disposição e inclinação para participar da greve por esse motivo, mas Lessandro precisou considerar fatores que iam além da remuneração.

Para ele, os motivos para participar era direcionado pela maneira como se relacionava com os outros trabalhadores na expedição. As relações de amizade conduziram de maneira mais efetiva o engajamento com a greve, imaginando a necessidade de que fossem apoiados, para ampliar as possibilidades de enfrentamento com a direção. O medo que levou “dois ou três” a continuarem as atividades, por receios da demissão, poderia ser contornado pela ação coletiva, mesmo que as motivações fossem distintas.

Além disso, esse fator também determinava a maneira como os trabalhadores compreendiam o desfecho final tomado, que foi a dispensa dos haitianos. As preocupações com a demissão e as dificuldades decorrentes do desemprego, da reorganização necessária em circunstâncias como essa, parece não ter tomado corpo quando “eles” foram despedidos. A estratégia utilizada pela indústria, para atender os próprios interesses na continuidade da produção, não foi questionada pelos entrevistados.

A continuidade do pagamento, mesmo após o afastamento, foi uma forma de amenizar essa questão. No dia da greve, os trabalhadores tinham comportamentos distintos para ultrapassar os limites da pressão que poderiam recair individualmente sob os sujeitos e para lidar com as relações de poder, expressadas na busca dos coordenadores em retomar a normalidade. Sobre o dia, perguntei para Diego:

Ernesto: E aquele dia? Daí que teve a paralisação?

Diego: Aham, era sexta ou sábado que foi [Roberto]? Que todo mundo paro? Acho que era num sábado...

Roberto: Eu não to lembrado o dia...

D: Meu, mah deu aquele reboço... lá em cima nós paremo né? Embaxo já tinha parado lá... acho que era um sábado... eu sei que eu deitei em cima de um palete lá... cheio de papelão (riso), aí o piá chamando “ôh” “ôh, o [chefe],

óh o [chefe]” tava vindo né? Eu disse “quê? Já me viu deitado memo... então vo faze o que?”

R: Todo mundo parado [...]

D: E o chefe vindo lá e eu disse “mah que que adianta levanta? Já me viu deitado”... ainda ele chego e “bom dia [Diego], comé que tá?” (risos) mah vai fazê o que?

R: “Tá acordado?”

D: Mah se eles pudesse, aquele dia, eles tinha mandado tudo nós embora né? De raiva... porque tudo paro né?

R: E daí eles tentaro... perguntaro pra um, perguntaro pra outro, “quem que começo?” e... nós sabia, só que nós não falava nada...

D: É, eu também... (Diego, 2020).

Na época, Diego desenvolvia a mesma atividade que Roberto. Eles trabalhavam “puxando” as mercadorias que vinham da fábrica, para organizar o estoque e levar até o carregamento. O trabalho era exercido manualmente, com dois trabalhadores empurrando um “carrinho” enquanto outro ia na frente puxando e fazendo o direcionamento. Com o tempo, a indústria realizou a automação das atividades, passando a utilizar paleteiras elétricas para o desenvolvimento das funções.

A interpretação de Diego sobre o alcance da paralisação era distinta dos outros entrevistados. Quando decidiram acompanhar a greve, a “parte de baixo” já estava parada, o que indica uma referência comumente associada ao parque fabril. Segundo ele, alguns setores da fábrica acompanharam a demanda que se iniciou na expedição, envolvendo um conjunto mais amplo de trabalhadores.

O possível desencontro nas informações pode ter sido resultado da sua escolha em permanecer no local onde estava, não se deslocando para os lugares de aglomeração. Quando soube das circunstâncias que estavam se desenvolvendo, com grande agitação, encontrou um palete cheio de papelão e aguardou deitado. Outros trabalhadores estavam mais preocupados, acompanhando atentamente o movimento e a vigilância dos coordenadores que procuravam caminhos para dissolver a greve.

A narrativa desse acontecimento contém significados que indicam a maneira como Diego lidava com as relações de mando no ambiente fabril. Quando a fábrica foi paralisada, os critérios de ordenamento das atividades foram suspensos e a pressão dos coordenadores deixou de fazer sentido no contexto geral. Mesmo que sentissem de maneira diferente como as consequências poderiam recair sob a individualidade, o momento coletivo foi propício para demonstrar contrariedade em receber ordens.

Nas discussões anteriores, foi possível identificar como Diego lidava com a dinâmica da produção e a maneira como as relações entre os trabalhadores eram construídas. As aproximações desenvolvidas ao longo do tempo eram orientadas por valores que consideravam importantes, como a disposição para o trabalho, a trajetória em comum de trabalhadores rurais,

etc. Nesse momento, Roberto também evidenciava como tinha preferência por manter comportamentos que foram construídos no trabalho rural, que proporcionava maior autonomia na organização da jornada de trabalho.

O questionamento da necessidade de existir “chefes”, para direcionar e pressionar o desenvolvimento do trabalho, gerava distanciamentos que impediam o desenvolvimento de amizades com esses sujeitos. Isso ocorria pela comunicação agressiva que utilizavam para ordenar a linha de produção, gerando desconforto e contrariedade nos trabalhadores. No dia da greve, quando Diego estava deitado, levantar subitamente pela presença do chefe poderia caracterizar um medo que estava disposto a contrariar.

Nesse contexto, Diego e Roberto foram questionados pelos coordenadores para entregar os organizadores da greve. Essa atitude poderia resultar na demissão dos colegas de trabalho, que estavam levantando pautas que faziam sentido e eram compartilhadas no ambiente fabril. Negociar com esses sujeitos estava fora de questão, até porque não haviam ganhos práticos nesse relacionamento e o histórico de covardia que presenciaram em outros momentos deveria ser mantido no seu devido lugar.

Segundo Roberto, alguns coordenadores não “sabiam tratar as pessoas” e considerar as necessidades individuais dos trabalhadores. As metas de produção deveriam ser cumpridas, mesmo que isso resultasse na expansão da jornada de trabalho e no desgaste físico, que eram sentidos com intensidade, por terem que acordar de madrugada. A circunstância vivida em 2014 pode ser considerada como de aumento na intensidade da produção, pela empresa buscar novos funcionários nas regiões próximas.

A empresa estava fazendo esforços para ampliar o quadro de funcionários, daí a contratação dos haitianos. Um movimento brusco naquele momento poderia não ser economicamente viável, por isso a cautela na tomada de decisão. Para Diego, caso eles “pudessem”, teriam demitido uma grande quantidade de trabalhadores pela “raiva” que estavam sentindo pela produção parada. Sobre esse dia, perguntei para Chico:

Ernesto: E como é que foi o dia assim? Chego e... sentiro um poco de frio na barriga ou não?

Chico: Não, até que não, porque... até foi no final do meis... daí que saiu a foia de pagamento... daí o cara pega essa foia de pagamento lá, no otro dia já caiu na boca de todo mundo...

Roberto: Meu Deus

C: Aí já era início de meis né? De novo né? Aí todo mundo; “é... vamo recebe tudo ingual ou vamo para tudo” né?

R: E tu vê que fizero escundido né cara?

C: É... daí... só que não, na verdade quem sentiu o frio na barriga foi eles né? Porque eles viro a falência né? Parado, nós ia para... (Chico, 2020).

Em geral, no dia em que os trabalhadores receberam o pagamento, um conjunto de situações e relações sociais tinham que ser resolvidas através dos recursos disponíveis. Nesse momento, as insatisfações se faziam presentes pelas limitações que o salário poderia auferir, principalmente pela presença de sujeitos que precisavam lidar com as dificuldades nas comunidades rurais.

As relações construídas no ambiente fabril, possibilitaram a comunicação instantânea das informações que revelavam as diferenças contratuais na realização das mesmas atividades. O fato de já terem recebido o pagamento demonstrava a conclusão do contrato anterior e o início do próximo mês só seria possível com a resolução das questões que eles estavam considerando pertinentes.

Na busca pela equiparação salarial, os trabalhadores construíram projeções sobre as medidas que adotariam se não houvesse a resolução dos problemas. A primeira delas era a possibilidade de continuarem e até ampliarem a paralisação para outros ambientes do espaço fabril, que segundo Diego já estava sendo feito. O alerta inicial que estava sendo dado pelos trabalhadores era sobre a necessidade de explicações das atitudes dos empresários, que eram consideradas por Roberto como escusas.

A disputa que estava se estabelecendo se demonstrava na divisão do território onde os sujeitos atuavam. De um lado, os coordenadores não conseguiam mais exercer a ordenação das atividades no espaço fabril e não tinham a confiança dos trabalhadores. Mesmo assim, eles tentavam encontrar meios para descobrir os sujeitos que espalharam com rapidez as informações pela fábrica, aglutinando o descontentamento.

De outro, os trabalhadores tentavam acordar um posicionamento coletivo de união, que era feito pelas necessidades individuais e na perspectiva de auxílio mútuo. Quando a paralisação da indústria ganhou força e concretude, Chico compreendia que o jogo de forças estava pendendo para outro lado, com base no cálculo do tempo. Quanto maior o tempo de paralisação, maior o prejuízo que a empresa teria.

Nesse campo, os trabalhadores tinham que lidar com os sentimentos que permeiam as relações de classe e as desigualdades de poder. O medo, a irritação, a revolta e a raiva estavam distribuídas em ambos os lados. Ao chamarem os empresários para negociar no chão da fábrica eles abriram uma vantagem, considerando que ao iniciar a paralisação, ainda existia a possibilidade de continuidade.

A continuidade era projetada como falência no curto prazo, pelos impactos econômicos que a greve poderia causar no empreendimento. Sobre a movimentação realizada pelos coordenadores para dar continuidade ao trabalho e a reunião feita na expedição, Roberto e Diego mencionaram:

Roberto: “O que que deu, o que que deu”... “vocês sabe, não precisa fala”... e corria pra cá, corria pra lá e nada... até que apareceu os dono lá e daí lembra? Que o carregamento era ali né?
 Diego: Sim
 R: E daí o... tava tudo limpo os rolete, não tinha ninguém trabaiando
 D: Não tinha nada pra carrega
 R: Daí nós... a reunião ia sai ali né? Daí como tinha os rolete ali... o [dono] disse; “não... vamo sai lá, mais pra lá”...
 Rafaela: (risos)
 D: Fora do perigo (riso)
 R: Aham, sai fora do perigo... lá no limpo
 D: Ah, mas eles tinha que se explica né?
 R: Huhum
 Ernesto: Porque que foro pro limpo?
 R: Porque ele tava com medo de apanha
 E: A é?
 D: Imagina (risos)
 R: Claro, pensa bem? Tudo aquela turma pega um rolete cada um?
 D: Se arranca um ferro daquele lá home? Tá loco (riso)
 R: E se o povo qué, não tem home
 D: Mah é... não ataca né? (Diego, 2020).

O tempo parado foi suficiente para despachar as mercadorias que haviam sido separadas (a paralisação começou na expedição), deixando livre o espaço destinado para deslocar os materiais. Foi nesse local que Lessandro e Roberto tinham se dirigido momentos anteriores para concentrar a paralisação, aguardando a presença dos proprietários. Os coordenadores não conseguiram realizar a dispersão dos trabalhadores, que apresentavam irritação, mas sem evidenciar diretamente qual era a pauta que estavam levantando.

Segundo Roberto, o dono da empresa entendeu que aquele não era o local adequado para realizarem a reunião. Caso os trabalhadores transformassem a raiva que estavam sentindo em atitudes práticas, os objetos de ferro que eram chamados de “roletes” poderiam ser facilmente transformados em instrumentos de conflito, mudando significativamente o cenário da conversa.

A interpretação da possibilidade disso ocorrer, demonstrou certa preocupação que os proprietários estavam tendo sobre o desenvolvimento da situação. Eles teriam que conversar com os trabalhadores para dar explicações sobre os acontecimentos, assim como encontrar uma alternativa concreta para resolver o impasse.

No entanto, não havia garantia de que conseguiriam contornar a situação facilmente. Eles teriam que lidar com o ódio dos trabalhadores na sua forma mais direta, bastando que tivessem vontade para transformar a pauta por equiparação salarial em agressão física. Essa atitude, mais pensada do que planejada, na verdade indica a maneira como Roberto projetou como as coisas poderiam ocorrer.

O percurso poderia ter tomado esse caminho, mas os trabalhadores eram tão precavidos quanto o receio dos proprietários. Tinham dificuldades para se expor mais do que o necessário, compreendendo que mesmo naquela reunião onde estavam unidos, as desigualdades ainda eram determinantes na tomada de decisão. A vontade de agredir “os injustos”, para que retomassem o caminho do certo, representava (com risos) certa ironia do medo que perceberam nos proprietários.

A existência dessas possibilidades indica como os trabalhadores estavam se sentindo com a situação, buscando interferir no processo que consideravam como a desvalorização do trabalho que realizavam. Nesse percurso, buscaram ao menos dar “um gelo” nos patrões para que tivessem cautela, adotassem critérios melhores na organização salarial e no contrato que mantinha aquelas relações existentes.

De modo geral, a greve foi um acontecimento que pode ser caracterizado nesse conjunto de atitudes tomadas pelos sujeitos envolvidos, que buscavam de alguma forma interferir nas relações constituintes do espaço fabril. A interferência, no caso, foi a paralisação contra a tomada de uma decisão que consideravam injusta e que modificava o entendimento das relações de trabalho.

Nesse acontecimento, existia a tentativa de resolução do impasse, para a retomada da normalidade habitual. Essa tentativa foi tomada a partir do encontro das partes que se dividiram, envolvendo trabalhadores, coordenadores e proprietários. Na totalidade, eles representavam um coletivo que estava dividido hierarquicamente e distante socialmente pelas orientações de classe.

Quando se encontraram, podemos observar uma interdependência maior do que as vislumbradas regularmente. Individualmente, os trabalhadores tinham poucas condições de expressar descontentamento sem lidar com pressões, que eram resolvidas no âmbito da coordenação de modo específico. No curso dessa duração, os “chefes” perderam a finalidade de direcionar a produção e somente os proprietários poderiam resolver o conflito existente, que era uma questão social.

Porém, eles também foram pegos fragilizados no momento em que a produção parou, porque era através desse mecanismo que concretizavam o poder que mantinham sobre os trabalhadores. Fisicamente limitados como sujeitos individuais, não teriam como revidar uma confrontação corporal com dezenas de operários, caso eles tivessem decidido por esse caminho perigoso.

Na entrevista com Diego, ele mencionou que a greve tinha se ampliado para outros setores do parque fabril. Os outros trabalhadores tinham dúvidas sobre essa evidência e mencionaram desconhecer a paralisação fora da expedição. Sobre isso, perguntei:

Ernesto: E o pessoal da fábrica aqui, eles fizeram reunião também?
 Roberto: Acho que sim né?
 Diego: Fizero sim, claro... ninguém ia trabaia, lá paro tudo também, ninguém... chamaro tudo lá no patio né? Porque era muita gente...
 E: Ah, no pátio lá em cima?
 D: No pátio, ali no limpo...
 R: Eles não quero, não quisero que... já agi logo, os dono, pra não deixa espaia né? Esse negócio de... “a [empresa] deu paralisação”... nunca deu isso ali, eles acharam por bem de...
 D: Eles acharo por bem de tampa né? Deixa queto... mah igual se espalho, isso aí todo mundo falo...
 Rafaela: Coisa assim não fica queto né? (Diego, 2020).

A preocupação dos proprietários com a paralisação das atividades ou a possibilidade da extensão das reivindicações para outros espaços do empreendimento, levou a reunirem os trabalhadores na parte externa da indústria. Segundo Diego, a reunião teria sido realizada no pátio da fábrica, por onde os operários entravam e saíam do trabalho.

Na época, a empresa contava com mil funcionários no total. Os problemas econômicos que poderiam resultar com a falta de solução imediata dos impasses, pressionaram os empresários a se movimentar com rapidez em diferentes sentidos. Na interpretação dos trabalhadores, a atuação visava impedir um alarde maior com a questão, transformando em noticiário público os assuntos que gostariam de manter internamente.

Caso isso ocorresse, a comunidade em geral voltaria as atenções para a indústria e teria contato com determinadas reclamações que poderiam pressionar o modo como lidavam com o empreendimento. Primeiramente, uma questão comum puxaria a atenção dos operários em Mondaí, que era a questão do salário. A comparação entre os recebimentos poderiam resultar em questionamentos da necessidade de continuarem com os vencimentos que tinham disponíveis e o trabalho que realizavam.

No entanto, o questionamento do salário de modo coletivo foi possível diante de uma circunstância específica e a maior preocupação estava colocada no sentimento de injustiça. Esse sentimento orientava as interpretações de parte dos trabalhadores e era utilizado para construir as narrativas sobre as relações estabelecidas no ambiente de trabalho. A comunicação que se estabeleceu entre os sujeitos, se fosse ampliada pela continuidade da paralisação, teria essa justificativa no sentido de legitimidade.

A maneira como os trabalhadores expressaram o descontentamento também era motivo de preocupação. Percebendo que eles estavam direcionando a raiva para os superiores na hierarquia fabril, incluindo a possibilidade de ocorrerem agressões físicas, a preocupação incluiu a necessidade de afastá-los dos maquinários e tentar resolver “no limpo”. Em alguma

medida, era necessário dar vazão para essa revolta sem maiores prejuízos nas perspectivas que eram estabelecidas, sobre as relações entre empresa e funcionários.

Segundo Roberto e Diego, essas circunstâncias eram suficientes para os empresários buscarem silenciar o acontecimento. O significado dessa interpretação demonstra outras questões importantes, que estavam relacionadas com a realização de algo completamente novo na experiência desses sujeitos. A greve explicitou insatisfações que estavam presentes desde um período indefinido e comportavam demandas variadas, que até então pareciam inexistentes, pegando os donos de “surpresa”.

As relações que se apresentavam como pacíficas e ordeiras, com trabalhadores disciplinados moralmente pelo “costume de trabalhar”, encontraram o seu momento de confrontação. Deixar o acontecimento ganhar corpo para fora do espaço fabril significava admitir a existência da disputa entre os sujeitos e da capacidade que os trabalhadores tinham de organizar suas demandas, mesmo que de maneira incipiente.

Na época, um em cada dez habitantes do município de Mondaí trabalhava na indústria. O alcance da experiência era significativo nas relações estabelecidas na localidade, fazendo o acontecimento transitar rapidamente entre os familiares e amigos. Mesmo que não tenha sido noticiado ou tido vinculação com outros mecanismos, a conversa foi o suficiente para registrar e não deixar esquecer. Sobre a reunião, perguntei na entrevista com Roberto:

Ernesto: O que que eles [donos] disseram?

Roberto: “O porque”, é... eles falaram que tavam pagando mais... mas era... é... tavam pagando mais, mas viro que era injusto memo e eles não tinham contado pra nós e... eles acharam melhor daí contar pra nós, mas daí já era tarde... daí eles pediram desculpa e tudo... o erro foi deles, que eles erraram em fazer isso daí... que não ia acontecer mais e... fomos todo mundo trabaia e toca o barco...

E: Mais aí, tipo... resolveram despedir os que estavam lá, os haitianos? Quem que decidiu isso? Foi... vocês pediram ou eles decidiram isso?

R: Não, não, os dono mesmo decidiram...⁶⁰ porque daí eles também viram que era injusto isso daí... pegaro e pagaro os seis meses, que era o contrato, tudo livre pra eles e... pagaram os seis meis e venceu o contrato, dos seis meis, o chefe deles lá pegaro e levaro tudo embora de novo... (Roberto, 2020).

A tensão que estava orientando as relações de classe era significativa naquele momento, onde os proprietários buscavam uma forma adequada, aos seus interesses, para encaminhar soluções para o impasse estabelecido. Pela irritação presente nos trabalhadores, houve a

⁶⁰ Cabe destacar que a decisão pela dispensa foi dos proprietários e não uma pauta dos trabalhadores locais. A desigualdade de poder foi responsável pela ampliação das injustiças, quando os entrevistados buscavam resolver outras, mas seria equivocado perceber o “resultado” como responsabilidade exclusiva dos próprios trabalhadores.

necessidade de argumentar suficientemente sobre os erros que teriam cometido, aceitando o questionamento que tinha sido explicitado pela paralisação.

O pedido de desculpas resultou na aceitação daquilo que Roberto apontou como injusto. A falta de comunicação direta entre proprietários e trabalhadores foi reconhecida como um dos motivos que teriam causado o conflito. Essa falta de comunicação indicava que nas relações estabelecidas entre os sujeitos existia a indisponibilidade da conversa, acompanhada de outras características, como as desigualdades e interesses contrários.

Na interpretação do trabalhador, existiu uma dificuldade na compreensão dos motivos que teriam levado ao estabelecimento de diferenças salariais. A reunião transcorreu como uma exposição, quando os proprietários discorriam sobre as causas dos problemas e na maneira que pretendiam resolver a questão. Esse procedimento limitava a construção de caminhos que levassem em consideração a demanda envolvendo salários e um esclarecimento distinto sobre essas relações, onde a abertura do espaço para os operários significava a imprevisibilidade dos rumos da discussão.

As promessas de que situação semelhante não voltaria a acontecer, estava acompanhada da decisão em afastar os haitianos do ambiente de trabalho. Por esse caminho, os proprietários buscaram desfazer a “injustiça” (mas, a aumentaram...) que teriam cometido e restabeleceram a normalidade (do salário mínimo) que estavam habituados. Entre as pautas levantadas pelos trabalhadores, estava a indicada por Chico, na qual eles pretendiam o aumento substancial dos salários no patamar que os haitianos estariam recebendo.

Com o afastamento, os empresários evitavam realizar transformações maiores e que poderiam resultar no aumento do gasto com folha salarial. No entanto, a permanência do sentimento de injustiça em Roberto demonstrou que o abalo sentido naquelas relações não foram efetivamente resolvidos (pioraram).

Os haitianos foram afastados das atividades e continuaram em Mondaí até o final do contrato, quando partiram em busca de outras possibilidades. Eles estavam no meio da disputa e enfrentavam ainda a incompreensão da linguagem local, para se situar diante dos acontecimentos. Sobre esse dia, perguntei sobre a decisão entre ficar na empresa ou retornarem para casa durante a greve:

Roberto: Não, fiquemo na empresa... fiquemo sentado na empresa e... e como se fosse trabalhando, **só nós queria explicação**... aí eles, os haitianos, paravam também... só que eles não sabiam porque que era...

Ernesto: Capaz?

R: Que nós tinha parado... que eles não entendiam o que nós falava... nós tava sentado junto na reunião, os chefe, e eles enroda ali... só oiavam, mas não sabia o que que era que nós tava falando e... só o chefe deles que

entendia né? **Mas ele também ficava queto né? Entendia o que nós falava, só que ele ficava queto né?**

E: Como é que tu acha será? Que eles receberam a notícia? Assim... de que não iam mais trabalha lá?

R: Pois óia... eu não sei como é que...

E: Como é que eles se sentiram será?

R: Pois é... não sei como é que se sentiram... eles só pode que se sentiro... ah... como é que eu posso dizê? Excluído? Porque... porque... tipo... o povo de repente não gostou deles e coisa, mas o povo gostou deles, só que... nós achemo aquilo injusto né? Aquele salário deles ganha mais e nós menos... mas é... não sei como é que se sentiram... eu não sei como é que eles se sentiram... (Roberto, 2020).

Os haitianos acompanharam a reunião junto com os demais trabalhadores, pela impossibilidade de continuarem desenvolvendo as atividades sozinhos. Segundo Roberto, eles observavam o desenvolvimento daquele impasse sem saber o que estava ocorrendo efetivamente, devido às dificuldades na compreensão da linguagem. Quem tinha a possibilidade de lidar melhor com a situação era o intérprete, que estabelecia a comunicação em geral, porém o cenário de tensão parece ter limitado sua intervenção nas discussões.

A procura dos trabalhadores pelo esclarecimento das divergências salariais implicava na necessidade que sentiam de interpretar as relações de trabalho, para intervir no processo de tomada de decisão. Nesse movimento, eles precisavam considerar a ordem que as questões estavam se apresentando e a maneira como interferiam no direcionamento das reivindicações. Ao buscarem explicações com os proprietários da indústria, o conteúdo das reivindicações trazia junto a presença de outros sujeitos que faziam parte do quadro de funcionários, que eram os haitianos.

Essa situação ampliava o desconforto existente no relacionamento entre os trabalhadores em geral, principalmente por julgarem incompreensíveis as distinções estabelecidas pelos empresários e a percepção que tinham de estarem sendo desvalorizados. Por isso a dificuldade do professor em apresentar uma narrativa explicativa sobre os acontecimentos ou realizar a tradução da discussão. A tensão que também os atingia, por estarem envolvidos nas comparações e nos julgamentos sobre proporções salariais, estava acompanhada da pressão estabelecida sobre a direção.

Os haitianos enfrentavam a condição de estrangeiros em uma indústria que estava organizada através de relações de trabalho consideradas precárias. Eles compreendiam a intensidade das atividades no carregamento como “escravidão” e encontravam maneiras de apresentar questionamentos. A linguagem era um fator determinante nos relacionamentos, onde tiveram que buscar outras estratégias para expressar o descontentamento que tinham sobre o trabalho.

Para Roberto e os demais entrevistados que compreendiam dentro do espectro da “injustiça”, a falta de comunicação significava o rompimento da confiança que sustentava as relações de classe. A interpretação de que os patrões estavam “escondendo” e “mentindo” sobre o salário, que era a base constituinte dessa circunstância, resultou na quebra do contrato social entre os sujeitos. Esse contrato era fundamentado num terreno que se expressava no “costume”, no modo como se constituiu a experiência de trabalho na região e nas mudanças que estavam presenciando.

Em ambos os casos, os trabalhadores identificavam a empresa como responsável pela confusão/disputa que se estabeleceu. As desigualdades que distanciaram hierarquicamente os sujeitos tinha fundamento na lógica produtiva, onde os interesses econômicos da indústria prevaleciam sobre a remuneração e a transformação na condição de vida dos operários. Quando foram decidir sobre os encaminhamentos, os empresários resolveram afastar os haitianos da fábrica como forma de amenizar o erro admitido.

A percepção de Roberto sobre essa atitude foi a de que os haitianos poderiam ter se sentido “excluídos” pelo “povo”, em referência aos colegas que decidiram pela paralisação. No entanto, a decisão do afastamento foi baseada no entendimento que os empresários tiveram da situação e que não correspondiam necessariamente aos interesses dos trabalhadores que estavam em greve. Foi possível dissolver a paralisação por esse caminho, mas isso não significa que as insatisfações e as injustiças tenham sido reparadas de maneira satisfatória.

Por outro lado, a manutenção do pagamento e do contrato com os haitianos fora do ambiente de trabalho era uma tentativa da empresa em reparar o desgaste do conflito. Na entrevista com Chico, ele mencionou a maneira como interpretou o afastamento dos trabalhadores haitianos:

Chico: Quando o pessoal paro, eles nem... eles nem frequentaro a empresa mais... assim... vamo dizê; acho que eles foram até retirado pra não dá constrangimento né?

Roberto: Talvez eles nem ficaram sabendo porque...

C: Eles nem ficaro sabendo o porque... a empresa já retiro eles, ah... no exato momento pra não dá constrangimento né? Até que eles resorvesse o problema né? Então eu... acho eu que num... (Chico, 2020).

A reunião na fábrica representava um encontro momentâneo entre os sujeitos para uma avaliação comum, quando existiam impasses na continuidade dessas relações. Os haitianos foram retirados deste ambiente, após os proprietários realizarem os julgamentos necessários sobre os caminhos mais adequados aos interesses da empresa. Chico indicou como esse momento foi significativo para os sujeitos olharem mais diretamente determinados comportamentos e o sentimento resultante de tais disputas, como o constrangimento.

Quando os trabalhadores olhavam para os empresários, consideravam que eles estavam cometendo determinadas injustiças ao esconder a maneira como elaboraram o contrato de trabalho com os haitianos, que resultava em distinções na remuneração. Além disso, ficaram ofendidos com aquilo que entendiam como a desvalorização da trajetória na indústria, que adotava o profissionalismo para ajustar os salários. Porém, os trabalhadores reivindicavam outro caminho válido e acessível às suas capacidades, que era a moral do operário “esforçado”.

O tempo despendido na indústria, acompanhado da saúde do próprio corpo, para esses sujeitos deveria ser considerado como importante na progressão salarial. Eles sentiam que estavam depositando nessa relação contratual mais do que recebiam e observavam isso, até o momento da greve, com contrariedade ou resignação. O trabalho se impunha na experiência como inevitável, uma luta travada há muito tempo e que necessitava de enfrentamento sem mecanismos de fuga. No momento que perceberam as atitudes dos empresários como ofensa foi que realizaram a paralisação.

Porém, Chico apontou que as análises resultantes desse movimento acabaram colocando os haitianos entre operários e patrões. Apesar de estarem dentro do espectro que envolvia os trabalhadores, o motivo das queixas empurrava-os para o centro da discussão, em direção aos proprietários. Os haitianos se encontravam numa situação de fragilidade, sendo a parte com menor poder de decisão na resolução do “problema”, sem ao menos ter a possibilidade de transformar em palavras aquilo que estavam vendo e ouvindo.

A rapidez do afastamento dos haitianos foi compreendida por Chico dessa forma, pela vontade da empresa em evitar “constrangimentos” desnecessários. O constrangimento se dava no questionamento do salário tendo como base outro conjunto de trabalhadores, que também necessitavam daquela remuneração para sobreviver. Quando Chico interpretou a presença desses sujeitos, utilizou de critérios que aproximavam a experiência em comum com os haitianos, demonstrando outra compreensão sobre o comportamento desses trabalhadores.

A paralisação de dois dias teve custos econômicos para os proprietários, mas para os trabalhadores como Chico pode ter significado um pouco de vergonha. Apesar do afastamento dos haitianos não ter sido pauta para ele e Roberto, a paralisação teve esse resultado e precisaram lidar com essa circunstância. O constrangimento significou a colocação dos haitianos em uma situação desconfortável, que eles poderiam se sentir também ofendidos com as medidas da indústria.

Por fim, Roberto evidenciou a dispensa de um trabalhador que teria questionado os empresários no dia da reunião:

Roberto: [...] ainda um dos nossos funcionário falaro pro dono; “até quando que eles iam ir com essa **mentira** ali?”... porque onde é que já se viu? Um dono numa fábrica menti pros funcionário né? Assim... não é justo [...]

Ernesto: E o dono falo o quê?

R: Daí o dono fico quieto... só que daí pegaro depois e botaro esse meu colega... que falo isso, botaro pra rua depois... [...] daí eles se sentiro ofendido, aí um meis depois acharo um jeitinho e botaro pra rua... inventaro porque que era, mas não... era por causa disso...

E: E que tu acha disso? Deles terem mandado ele embora por causa disso?

R: Eh... eu achei injusto isso aí... porque não pode... ele falo a **verdade**, era verdade... até quando que a empresa ia continua mentindo pros funcionário? Menti pros funcionário véio quanto que... eles ganhavam e tudo? Isso é uma coisa bem **injusta** né?

E: Tu acha, assim... que o patrão não pode menti?⁶¹

R: Não pode não! patrão tem que ser certo, sério! se não daqui um pouco funcionário nenhum fica numa empresa que mente... patrão mentiroso não da pra acreditar nada... (Roberto, 2020).

A dispensa do trabalhador que questionou os empresários, sobre até onde pretendiam continuar mentindo, foi amplamente falada e lembrada entre os operários. Prova disso foi eu ter ficado sabendo disso em 2019, quando meu colega Abel mencionou o ocorrido e então iniciei essa dissertação. Além de relações mais justas, os trabalhadores buscavam outras orientações do contrato de trabalho, como indicado por Diego ao pensar sobre 2020:

Diego: Só que o povo hoje é muito desunido né?

Roberto: Huhum

Ernesto: É?

D: Eu queria vê se lá em cima ó, se todo mundo batesse o pé... “a partir de hoje”...

R: “Nóis não fizemo hora mais”

D: É... hoje vocês... “não acha bão? Manda nóis embora, tudo mundo”... eu quero vê eles bota ajeitador de carga, separar carga, quem nunca pego um leitor na mão...

R: Que tem aquele [fulano] lá?

D: Hã?

R: Ele não faiz hora!

D: Aquele lá não...

R: Ele foi no R.H. e falo “não, se é pra faze hora eu vo para... amanhã já eu não venho”... deles “não, não, tu pode fica... não precisa faze hora”

D: Ahhh, então... (Diego, 2020).

As horas extras continuam motivando as queixas dos trabalhadores em Mondaí-SC.

⁶¹ Essa pergunta foi feita pensando na fala de outro trabalhador, evidenciada por Roberto, para que houvesse uma maior explanação do acontecimento que gerou a dispensa de quem chamou os proprietários de “mentirosos”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas dificuldades se demonstraram determinantes para os encaminhamentos da pesquisa, principalmente no sentido da construção de narrativas que pudessem evidenciar outros sujeitos que estiveram presentes na fábrica de móveis. Me refiro aos trabalhadores haitianos, que poderiam apresentar outro conjunto de questões para reflexão mais detalhada sobre as relações estabelecidas na localidade.

Na pesquisa desenvolvida Fabiana Nogueira (2017), sobre a imigração haitiana no Brasil, a metodologia de trabalho também se concentrou nos relatos orais, mas direcionada para a leitura apresentada pelos trabalhadores haitianos.

Para a pesquisadora, os haitianos eram recebidos nas rotas transnacionais com estranheza e desconfiança pelos brasileiros, ao adentrarem no Amazonas e se encaminharem para São Paulo. Em alguns casos, esse sentimento inicial era intensificado através de expressões preconceituosas e racistas.

Os trabalhadores haitianos relataram que no Brasil eram julgados pela aparência, além de serem considerados pobres e miseráveis pela imagem social difundida sobre a história do Haiti. Podemos destacar também a leitura de Florestan Fernandes quando demonstra a dinâmica do racismo na sociedade brasileira, que se fundamentou na transição do trabalho escravo para o trabalho livre em São Paulo (2008). Naquele contexto, a tentativa de fundamentar o capitalismo industrial na imagem dos europeus brancos influenciou na associação discriminatória do negro com a vadiagem ou a preguiça, por exemplo.

Elementos que foram evidenciados na abordagem dos operários em Mondaí-SC, na medida em que buscaram construir interpretações sobre as circunstâncias que consideravam injustas. Ser negro no Brasil foi uma experiência vivenciada pelos entrevistados de Nogueira, intensamente associada com dificuldades pela própria cor da pele. A própria dificuldade em se aproximar dos haitianos esteve relacionada com o estereótipo da pobreza, onde eles se sentiam desconfortáveis em narrar sobre as trajetórias que tiveram.

Porém, o elemento de injustiça apresentado pelos operários de Mondaí-SC deve ser considerado o fator desencadeador das insatisfações. Não encontrei fontes que indicassem o preconceito racial como determinante e seria pouco cauteloso fazer tais afirmativas, mesmo que a tonalidade das relações sociais me levasse a elaborar hipóteses nesse sentido.

Até porque, deve-se considerar que a estranheza indicada pelos operários mondaienses era direcionada e difundida para quem viesse de fora da comunidade. Os venezuelanos também foram narrados como pobres, miseráveis, pessoas que passavam fome lá na Venezuela e tiveram que sair fugidos para não serem mortos em disputa política (Roberto, 2020). “Lá o

salário mínimo dava pra comprar um quilo de carne, aqui estão felizes, não querem saber de ir embora” (idem).

Quando os trabalhadores interpretam o processo histórico, eles próprios se colocam como medida e régua para compreensão do outro. Aqui reside o ponto que gostaria de ter abordado com maior detalhe, que é a relação de classe, onde a disputa está colocada não em termos de identidade, mas de necessidades materiais. Quem mais se beneficiou da “miséria” dos trabalhadores locais e estrangeiros? Na manutenção da jornada de trabalho exaustiva e dos salários baixos? O fortalecimento da discriminação serve aos propósitos de que projeto na localidade e até mesmo no Brasil?

Não serviu para os operários de Mondaí, que ao serem entrevistados ainda demonstravam com intensidade algo que sentiam como “injusto”: a desvalorização da própria força de trabalho, diante de variadas circunstâncias vivenciadas ao longo dos últimos anos (2010-20). Nessas conjunturas, os sujeitos fazem e refazem identificações variadas que estão sob um “plano comum” (contraditório e desigual).

Outro exemplo da ideologia neoliberal no chão da fábrica esteve presente na própria interpretação dos entrevistados, quando se colocavam como “trabalhadores de excelência” (produtivos). Porém, não consegui diferenciar o ponto de separação da ideologia dominante e da perspectiva construída nas classes populares sobre o apreço pelo trabalho. Essa diferenciação poderia estar mais nítida nas campanhas da empresa sobre “empoderamento”, onde as mulheres eram valorizadas pela produtividade, assumindo cargos de mando, sendo operadoras de máquinas ou qualquer dedicação exclusiva em benefício dos interesses empresariais.

Por fim, agradeço a trabalhadora Ângela pela entrevista concedida em 2021. Devido ao tempo e a concentração dos esforços nos trabalhadores que trabalharam na expedição da empresa, em contato com os haitianos, terminei por não ampliar o espaço dessa dissertação. A conversa que tivemos foi muito significativa, onde tu demonstraste os percalços das mulheres trabalhadoras na localidade que diferem dos enfrentados pelos trabalhadores em geral.

REREFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTI, Verena. De “versão” a “narrativa” no manual de história oral. UFRJ: Rio de Janeiro, 2012.

_____. A ética no trabalho do historiador. UNIRIO: Rio de Janeiro, 2014.

_____. O que documenta narrativas de experiência pessoal? Possibilidades heurísticas de entrevistas de história oral. XVII Congresso brasileiro de sociologia: Porto Alegre, 2015.

_____. Análise de entrevistas: reflexões em torno de um exemplo. UFA: Acre, 2013.

ARAÚJO, Cláudio Marcelo Garcia de. A exploração da força de trabalho infantil na fumicultura no município de Angelina. Dissertação em sociologia política, Florianópolis: UFSC, 2010.

ARAÚJO, Jormana Maria Pereira. Tecendo memórias: resistência e luta das operárias da fábrica Santa Cecília (Fortaleza, 1988-1993). Mestrado em História, UFCE, 2013.

BILHÃO, Isabel Aparecida. Identidade e trabalho: análise da construção identitária dos operários porto-alegrenses (1896-1920). Pós-graduação em História, UFRGS, 2005.

CONDE, Soraya Franzoni. A escola e a exploração do trabalho infantil na fumicultura catarinense. Tese em educação, Florianópolis: UFSC, 2012.

CUNICO, Jaqueline Michele. Viver e trabalhar no campo: produção agropecuária, relações de trabalho e tensões no Extremo Oeste Paranaense, 1970-2012. Dissertação em história, Marechal C. Rondon: UNIOESTE, 2014.

FERNANDES, Raquel Aragão Uchoa. Entre o chão e a gestão da fábrica: as trajetórias dos trabalhadores da FACIT. Doutorado em História, UERJ, 2012.

GUILHERME, Ana Júlia. Imigrantes haitianos e senegaleses no Brasil. Trajetórias e estratégias de trabalho na cidade de Porto Alegre-RS. Pós-graduação em sociologia, UFRGS, 2017.

HARTWIG, Marisa. As relações de trabalho no sistema integrado de produção da indústria do fumo. Tese em serviço social, Florianópolis: UFSC, 2016.

MANICA, Carmen Aparecida. A imigração haitiana e a inserção no mercado de trabalho na cidade de Cascavel. Pós-graduação em Ciências Sociais, UNIOESTE, 2018.

MORAES, Márcia de Fátima. História oral, memória e geração: narrativas de mulheres rurais no município de Lagoão-RS (1942-2019). Dissertação em história, Porto Alegre: UFRGS, 2020.

NASCIMENTO, Kelli Faustino do. O trabalho familiar camponês e o programa de erradicação do trabalho infantil. Tese em ciências sociais, Campina Grande: UNICAMP, 2011.

NOGUEIRA, Fabiana Bezerra. Imigração haitiana no Brasil – relatos do vivido. Pós-graduação em humanidades, direitos e outras legitimidades, USP, 2017.

OLIVEIRA, Edgard Leite de. Conflito social, memória e experiência: as greves dos metalúrgicos de Contagem em 1968. Mestrado em Educação, UFMG, 2010.

PADRÓS, Enrique Serra. Os desafios na produção do conhecimento histórico sob a perspectiva do tempo presente. Anos 90, POA, v.11, n.19\20, p.199-223, jan. dez. 2004.

PAULA, Larissa Cykman de. Quando migrar é resistir: as experiências de haitianas e haitianos na cidade de Porto Alegre. Pós-graduação em Antropologia, UFRGS, 2017.

PORTELLI, Alessandro. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. Tempo, Rio de Janeiro, vol. 01, n.2, 1996, p.59-72.

_____. Entrevista. Revista Historiar - Universidade Estadual Vale do Acaraú - v.4, n.4, (jan, jun. 2011). Sobral - CE: uva, 2010, issn 2176-3267.

_____. Memória e diálogo: desafios da história oral para a ideologia do século XXI. In.:

FERREIRA, Marieta de Moraes (org.). História oral: desafios para o século XXI. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, FGV, 2000.

FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Globo, 2008.

SALES, Marcela Mendes. Saúde, sofrimento mental e trabalho: um estudo sobre as determinações do sofrimento mental dos trabalhadores. Mestrado em Serviço Social, UFJF, 2019.

SANTOS, Letícia de Carvalho. O trabalho tecendo memórias: cotidiano das mulheres na cidade-fábrica de Rio Tinto (1948-2014). Mestrado em História, UFPE, 2015.

SILVA, Patrícia Regina de Lima. Do espaço lembrado ao espaço vivido: narrativas orais de mulheres nordestinas em Parintins-AM, na segunda metade do século XX. Mestrado em História Social, UFAM, 2017.

SILVEIRA, Andréa Luiza da. A corporeidade e a temporalidade em processos de adoecimento no trabalho. Doutorado em Psicologia Social, UFRGS, 2017.

SVARTMAN, Bernardo Parodi. Trabalho e desenraizamento operário: um estudo de depoimentos sobre a experiência de vida na fábrica. São Paulo, 2010.

THOMPSON, E. P. A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

_____. A formação da classe operária inglesa. V.I-II-III. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

_____. Costumes em comum. Estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TRISTAN, Daniela Rebelo Monte. Trabalhadores da Tecejuta: experiência operária e construção da memória numa fábrica têxtil do Oeste do Pará (Santarém, 1951-1990). Mestrado em História, UFAM, 2016.