

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM HISTÓRIA
NÍVEL DE MESTRADO**

ANA CLÁUDIA BRANCHI DURÃES

**MODOS DE VIDA E DE LUTAS DOS TRABALHADORES NA FRIMESA EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON-PR (1989-2011)**

Marechal Cândido Rondon

2014

ANA CLÁUDIA BRANCHI DURÃES

**MODOS DE VIDA E DE LUTAS DOS TRABALHADORES NA FRIMESA EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON-PR (1989-2011)**

Dissertação apresentado, ao Programa de Mestrado em História da UNIOESTE, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de mestre em História, sob orientação do Prof. Dr. Rinaldo José Varussa.

Marechal Cândido Rondon

2014

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca da UNIOESTE – Campus de Marechal Cândido Rondon – PR., Brasil)

Durães, Ana Cláudia Branchi
D955m Modos de vida e de lutas dos trabalhadores na Frimesa em
Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2011) / Ana Cláudia Branchi
Durães. - Marechal Cândido Rondon, 2014.
170 p.

Orientador: Prof. Dr. Rinaldo José Varussa

Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Estadual
do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon, 2014.

1. Frimesa - Marechal Cândido Rondon, PR - Relações de
trabalho. 2. Frimesa - Marechal Cândido Rondon, PR -
Trabalhadores. I. Universidade Estadual do Oeste do
Paraná. II. Título.

CDD 22.ed. 331.1
CIP-NBR 12899

Ficha catalográfica elaborada por Marcia Elisa Sbaraini-Leitzke CRB-9/539



unioeste

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Campus de Marechal Cândido Rondon - CNPJ 78680337/0003-46
Rua Pernambuco, 1777 - Centro - Cx. P. 91 - <http://www.unioeste.br>
Fone: (45) 3284-7878 - Fax: (45) 3284-7879 - CEP 85960-000
Marechal Cândido Rondon - PR.



PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO

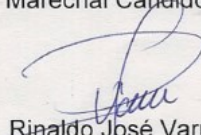
Programa de Pós-Graduação em História - Nível Mestrado

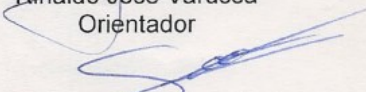
Reconhecido pela Portaria Ministerial - MEC nº 1.077, de 31/08/2012, publicada no DOU de 13/09/2012.

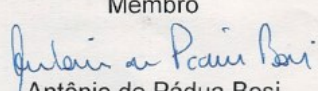
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM HISTÓRIA

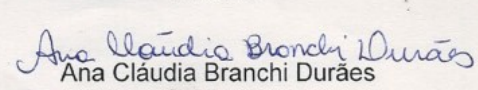
Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro de 2014, às 14 horas, reuniu-se, em sessão pública, a banca examinadora da defesa de dissertação de mestrado em história constituída pelos professores Dr. Rinaldo José Varussa (Orientador) (UNIOESTE), Dr. Vitor Wagner Neto de Oliveira (UFMS) e Dr. Antônio de Pádua Bosi (UNIOESTE), para avaliarem o trabalho "*Modos de vida e de lutas dos trabalhadores na unidade fabril de queijos em Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2011)*" apresentado pela pós-graduanda **Ana Cláudia Branchi Durães** para a obtenção do título de "Mestra em História" do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em História da UNIOESTE, *Campus de Marechal Cândido Rondon*. A banca examinadora considerou o trabalho APROVADO. Nada mais havendo a constar, eu Rinaldo José Varussa, orientador do trabalho, lavrei a presente ata que vai assinada por mim, pelos demais membros da banca examinadora e pela pós-graduanda avaliada.

Marechal Cândido Rondon, 24 de fevereiro de 2014.


Rinaldo José Varussa
Orientador


Vitor Wagner Neto de Oliveira
Membro


Antônio de Pádua Bosi
Membro


Ana Cláudia Branchi Durães
pós-graduanda

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Rinaldo José Varussa, pela paciência e disposição em me ajudar a desenvolver esse trabalho.

Aos trabalhadores da UFQ/Frimesa por terem compartilhado comigo um pouco da suas vidas e concedido as entrevistas.

Aos professores Antônio de Pádua Bosi, Aparecida Darc de Souza e Sheille Soares, pelas contribuições no meu amadurecimento e crescimento intelectual.

A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela bolsa de pesquisa concedida durante os dois anos de mestrado, no qual permitiu dedicação exclusiva para realização desse trabalho.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em História da UNIOESTE, pois as discussões muito contribuíram para o meu desenvolvimento intelectual.

A Iraci, por sua dedicação em sempre me orientar em relação aos documentos e prazos referentes ao mestrado.

Aos participantes do laboratório de Trabalho e Movimentos Sociais professores e acadêmicos, que através dos textos propostos, debates e oficinas de fonte contribuíram para reflexão e construção desse texto.

Aos professores Vagner José Moreira e Vitor Wagner Neto de Oliveira pelos apontamentos e sugestões apresentadas na banca de qualificação, pois me ajudaram a repensar alguns pontos apresentados nesse trabalho.

A minha mãe (Ivete), minha nona (Linda) e minha tia (Vera) pelas orações e gestos de conforto que me motivaram a continuar nesta caminhada.

A Juliana, Lucinéia e Jaqueline, pela amizade e por dividirmos nossas angústias, dúvidas, incertezas e inquietações.

A amizade de Lucas Eduardo Gaspar, que sempre se demonstrou disposto em me ajudar no processo de desenvolvimento da pesquisa, com discussões e me ensinando a lidar com alguns programas e ferramentas do computador.

Aos amigos Carlão e Débora pelos momentos de descontração e parcerias.

Ao meu namorado Michel Francisco Lins, pelo incentivo, companheirismo, carinho e amor dedicado durante este período.

Perguntas de Um Trabalhador Que Lê

*Quem construiu a Tebas de sete portas?
Nos livros estão nomes de reis.
Arrastaram eles os blocos de pedras?
E a Babilônia várias vezes destruída –
quem a reconstruiu tantas vezes? Em que casas
da Lima dourada moravam os construtores?
Para onde foram os pedreiros, na noite em que a Muralha da China ficou pronta?
A grande Roma está cheia de arcos do triunfo.
Quem os ergueu? Sobre quem
triunfaram os Césares? A decantada Bizâncio
tinha somente palácios para seus habitantes? Mesmo na lendária Atlântida,
os que se afogavam gritavam por seus escravos
na noite em que o mar a tragou.
O jovem Alexandre conquistou a Índia.
Sozinho?
César bateu os gauleses.
Não levava sequer um cozinheiro?
Filipe da Espanha chorou quando sua Armada
naufragou. Ninguém mais chorou?
Frederico II venceu a Guerra dos Sete Anos.
Quem venceu além dele?
Cada página uma vitória.
Quem cozinhava o banquete?
A cada dez anos um grande homem.
Quem pagava a conta?
Tantas histórias.
Tantas questões.*

(Bertolt Brecht)

RESUMO

Este trabalho de pesquisa trata de aspectos relativos aos modos de vida e experiências de lutas dos trabalhadores da Frimesa – Unidade Fabril de Queijos – na cidade de Marechal Cândido Rondon-PR. São objetivos principais investigar as experiências sociais e as relações de trabalho dos trabalhadores da agroindústria Frimesa/Marechal Cândido Rondon, bem como suas lutas, seus modos de morar, se organizar, de viver, problematizando o processo de instalação da agroindústria Frimesa, seu projeto político, sua visão de industrialização, trabalho e sociedade, sua relação com a região e com os trabalhadores, as disputas e conflitos existentes nesse emaranhado de relações sociais. O recorte temporal da pesquisa compreenderá o período de instalação da agroindústria, 1989 á 2011. A pesquisa utiliza como base teórico-metodológica a literatura sobre as relações de trabalho em cooperativas agroindustriais, experiências de trabalhadores em regiões interioranas, “mundos do trabalho” e “mundos dos trabalhadores”. Deste modo, busco interpretar relações que envolvem experiências, vida cotidiana e projetos de sujeitos reais, compreender o mundo dos trabalhadores como relações imbricadas com o mundo do trabalho. Para esta investigação as principais fontes são os processos trabalhistas disponíveis na Justiça do Trabalho de Marechal Cândido Rondon e no CEPEDAL-UNIOESTE, entrevistas com trabalhadores, a Revista Frimesa e a imprensa local, jornal “O Presente” e a “Frente Ampla de Notícias” da Rádio Difusora FM.

Palavras-chave: Trabalhadores, relações de trabalho, Frimesa.

RESUMEN

Modos de vida y lucha de los trabajadores en Frimesa en Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2011)

Este trabajo de investigación tiene por objeto el tratamiento de algunos aspectos relativos a las formas de vida y las experiencias de las luchas de los trabajadores de Frimesa - Unidad de Fabricación de Queso, en la ciudad de Marechal Cândido Rondon - PR. Comprender e investigar las experiencias sociales y las relaciones laborales de los trabajadores de la agroindustria Frimesa/Marechal Cândido Rondon, así como sus luchas, sus modos de vida y organización, problematizar el proceso de instalación de la agroindustria Frimesa, su proyecto político, su visión del industrialización, del trabajo y de la sociedad, su relación con la región y con los trabajadores, Las controversias y los conflictos existentes en la maraña de relaciones sociales, son los principales objetivos. El recorte temporal de investigación comprenderá el período de instalación de la agroindustria en 1989 hasta 2011. La investigación utiliza como base el teórico-metodológico bibliografía sobre las relaciones laborales en las cooperativas agroindustriales, las experiencias de los trabajadores en las regiones del interior, "mundo del trabajo" y "mundos de los trabajadores". De esta manera, estoy interpretando las relaciones que implican las experiencias, la vida cotidiana y de los proyectos de personas reales, entender el mundo de los trabajadores y las intrincadas relaciones con el mundo del trabajo. Para esta investigación las principales fuentes son los procesos de trabajo disponible en la Justicia del Trabajo de Marechal Cândido Rondon y también en CEPEDAL - UNIOESTE, entrevistas con los trabajadores, la Revista Frimesa, la prensa local, periódico "O Presente" y la "Frente Ampla de Notícias" da Rádio Difusora FM.

Palabras clave: Trabajadores, relaciones laborales, Frimesa.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Estrutura Fundiária do Município de Marechal Cândido Rondon.....	26
Tabela 2. Processos Trabalhistas contra a Frimesa (1993 a 2011).....	85
Tabela 3. Termos de Conclusões dos Processos	89

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
CAPÍTULO I - “QUANDO EU COMECEI NA FRIMESA, NA REALIDADE, EU NÃO CONHECIA NADA, EU VINHA DO INTERIOR”: TRABALHADORES E A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES AGROINDUSTRIAIS	18
1.1 A UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS NA VISÃO DE QUEM A IMPLANTOU.....	18
1.2 A UFQ NA VISÃO DOS TRABALHADORES	27
CAPÍTULO II - “ERA TUDO QUEIJO. SÓ QUEIJO”: UNIDADE DE FABRICAÇÃO DE QUEIJO (UFQ) E SUAS TRANSFORMAÇÕES NOS PROCESSOS PRODUTIVOS E DE TRABALHO	47
2.1 OUTROS SETORES DA UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS	57
2.2 AS DISPUTAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	69
CAPÍTULO III - “COMO É QUE O MUNDO GIRA”: EXPERIÊNCIAS DE LUTAS DOS TRABALHADORES E OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR ELES AS MESMAS	81
3.1 TRABALHADORES E PROCESSOS TRABALHISTAS	84
3.2 EXPERIÊNCIAS DE REIVINDICAÇÕES COLETIVAS.....	97
3.3 A “ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA”	107
CAPÍTULO IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS	113
RELAÇÃO DE FONTES	116
IMPrensa	116
SITES	116
ENTREVISTAS	116
PROCESSOS TRABALHISTAS	118
REFERENCIAS	119

APRESENTAÇÃO

A temática do processo de intensificação da produção industrial na cidade de Marechal Cândido Rondon, Oeste do Paraná, tem lugar de destaque na produção acadêmica nas áreas de História e Geografia da cidade. Em geral, as pesquisas compreendem que esse processo transformou significativamente o campo, a cidade, e os modos de viver dos trabalhadores dessa região.

Essas transformações na cidade de Marechal Cândido Rondon têm seu início, segundo os autores que discutem a temática, aproximadamente, na década de 1980. A bibliografia existente reconhece que nas últimas quatro décadas o processo em questão foi intensificado pelo empresariado e pelo poder público e uma das formas de concentração do capital observada foi a constituição das cooperativas agroindustriais, voltadas, principalmente, para a produção de alimentos¹.

A constituição de cooperativas agroindustriais na região Oeste do Paraná estaria relacionada ao processo de “mecanização” do campo, quando parte significativa da população brasileira, que era de agricultores e trabalhadores rurais, passou por um processo de transformação no modo de produção e na organização do trabalho² que é justificado por uma “ideologia” de que a “modernização” é necessária e inevitável, recebendo apoio e legitimidade do Estado para um projeto de classe que valoriza a agricultura voltada para o mercado.

Os grupos agroindustriais pautam suas atividades - exploram a mão de obra, recebem privilégios (terrenos, descontos em impostos, ajuda financeira para instalar e manter esses empreendimentos na cidade) – e tomam para si o conceito de cooperativas com a “missão” de “agregar valor” à produção agrícola, idealizando uma “modernidade” que “anda de mãos

¹ BOSI, A. de P. Um ensaio sobre industrialização, desenvolvimento econômico e trabalho degradado no oeste do Paraná. In: _____. **Precarização e intensificação do trabalho no Brasil recente: ensaios sobre o mundo dos trabalhadores (1980-2000)**. Cascavel: Edunioeste, 2011. p. 93-120.

² Segundo Mançano Fernandes, é durante o período da ditadura civil e militar que começa a “modernização do campo”, ou seja, que é implantado um conjunto de mudanças no campo que valorizava a agricultura capitalista. Com a intensificação do capitalismo no campo, as relações não-capitalistas, que não estão pautadas na produtividade e comercialização, paulatinamente, vão sendo subordinadas e até mesmo eliminadas como, por exemplo, a agricultura familiar. As relações sociais dentro do sistema capitalista se dão de forma desigual e contraditória e sua essência está na reprodução do capital em escala. Dessa forma, há a expropriação da terra e dos meios de produção do trabalhador rural para que se criem as condições favoráveis para a exploração de sua força de trabalho, ou seja, o capital compra a força de trabalho, que é fundamental para sua reprodução e o trabalhador vende sua força de trabalho, que é indispensável para sua sobrevivência, criando, assim, a propriedade capitalista e o trabalho assalariado no campo. FERNANDES, B. M. **Questão agrária, pesquisa e MST**. São Paulo: Cortez, 2001.

dadas” com o campo. Essas “cooperativas” atuam num processo que vem transformando, não só o meio urbano e rural, mas também as relações e experiências cotidianas dos trabalhadores.

As denominadas “cooperativas” de Marechal Cândido de Rondon parecem ser um dos “atrativos” da cidade, notadamente se tomarmos as propagandas veiculadas pelos grupos dominantes. Em diferentes meios de comunicação veicula-se que o crescimento das agroindústrias na região e a oferta de empregos, constroem o argumento de que aqueles empreendimentos são um dos principais elementos do crescimento econômico na zona urbana. O que faz com que, além dos deslocamentos de trabalhadores do campo para cidade, trabalhadores de municípios vizinhos também busquem trabalho e melhores condições de vida naquela cidade.

Compreender o processo de formação dessas agroindústrias torna-se fundamental, à medida que possibilita analisar o fazer-se da classe trabalhadora na cidade de Marechal Cândido Rondon, buscando compreender a lógica dos trabalhadores que vieram de outros lugares em busca de trabalho, de melhores condições de vida, trazendo consigo expectativas. Configuram-se também trabalhadores que deixaram pra trás outros modos de vida, práticas que, a partir da dinâmica do processo de produção industrial, reelaboram novas formas de vivência.

Considero que os trabalhadores portam outros “modos de morar, alimentar-se, divertir-se, organizar-se”³ e trabalhar que não contemplam a história do “progresso” da cidade, exaltadas na imprensa e por parte da historiografia. Histórias que emergem num mesmo espaço de experiências compartilhadas que podem ou não constituir-se em oposição aos projetos das classes dominantes.

O objetivo principal deste trabalho é investigar as experiências sociais e as relações de trabalho dos trabalhadores da agroindústria Frimesa/Marechal C. Rondon, bem como suas lutas, seus modos de morar, se organizar, de viver, problematizando o processo de instalação da agroindústria Frimesa, seu projeto político, sua visão sobre a indústria, trabalho e sociedade, sua relação com a região e com os demais trabalhadores, as disputas e conflitos existentes.

Portanto, o recorte temporal da pesquisa compreenderá o período de instalação e consolidação da UFQ/ Frimesa em 1989 até 2011, um ano antes da construção do projeto de pesquisa, partindo de problemáticas e inquietações vividas no tempo presente. No entanto,

³ KHOURY, Y. A. Do mundo do trabalho ao mundo dos trabalhadores: história e historiografia. In: PORTELLI, A. et al. **Mundos dos trabalhadores, lutas e projetos**: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea. Cascavel: Edunioeste, 2009. p. 123-140.

vale ressaltar que, por vezes, esse recorte pode ser antecedido visando a uma maior compreensão dos processos de transformações no trabalho ocorridos na agroindústria.

O primeiro passo deste trabalho aconteceu quando comecei a participar do Grupo de Pesquisa “História Social do Trabalho e da Cidade”, Linha de Pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais”, que visa investigar experiências históricas dos trabalhadores na região Oeste do Estado do Paraná. Devido a minha trajetória de vida e de trabalho, comecei a me interessar pela temática quando do ingresso na graduação. Iniciei como pesquisadora voluntária no grupo de pesquisa. Boa parte das reflexões e discussões historiográficas contidas neste trabalho foi produzida em conjunto nas reuniões do grupo.

Nesse espaço, desenvolvi diálogos com abordagens e posições variadas como a historiografia sobre História do Trabalho e dos Movimentos Sociais. Essas referências me permitiram deslocar o olhar para a diversidade de sujeitos que compõe a classe trabalhadora, como para a diversidade de modos de viver dos trabalhadores. Pude compreender, repensar e problematizar as diferentes transformações no mundo do trabalho e como os trabalhadores experimentam tais transformações.

Nesse diálogo com a literatura, Edward P. Thompson⁴ é uma das referências para o estudo da classe operária e reflexão sobre os trabalhadores sem reduzi-los a lideranças sindicais e partidárias, nem marginalizar a capacidade de organização política dos trabalhadores, valorizando os modos de vida dos trabalhadores e os modos de luta. Esse historiador contribuiu para entender a importância do diálogo interdisciplinar com as fontes, abrindo um leque de possibilidades e perspectivas para pensar a classe trabalhadora da Frimesa, como inserida em um complexo de relações, tradições e rituais que expressam uma cultura de resistência e, ao mesmo tempo, de acomodação. Com a experiência da pesquisa, pude entender que “a classe é uma formação tão ‘econômica’ quanto ‘cultural’; é impossível favorecer um aspecto em detrimento do outro, atribuindo-se uma prioridade teórica”⁵, o econômico, o social e o religioso são imbricados.

Conjuntamente, compreendi que, como historiadores, em nossa prática, estamos inseridos num campo de possibilidades e também de lutas,

⁴ Cf. THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa I: a árvore da liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997; THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa II: a maldição de Adão**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988; THOMPSON, E. P. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981; THOMPSON, E. P. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: UNICAMP, 2001; THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

⁵ THOMPSON, **As peculiaridades...**, op. cit., p. 260-261.

[...] como qualquer experiência humana, a memória é também um campo minado pelas lutas sociais. Um campo de luta política, de verdades que se batem, no qual esforços de ocultação e de clarificação estão presentes na disputa entre sujeitos históricos diversos, produtores de diferentes versões, interpretações, valores e práticas culturais⁶.

Ao produzir conhecimento histórico, intervimos no social, construímos memórias e “a memória histórica constitui uma das formas mais poderosas e sutis de dominação e legitimação”⁷. Ao fazer essa escolha, podemos intervir e contribuir para a transformação social ou para manter relações de poder e dominação já existentes.

A construção de um olhar político sobre o nosso “passado/presente/futuro” nos permite perceber a realidade como ela é. Esse conhecimento, que não é dado, mas construído, nos inspira a buscar a transformação dessa realidade na perspectiva de alcançar futuramente uma sociedade igualitária e justa.

Desse modo, a escolha em investigar os trabalhadores da agroindústria Frimesa de Marechal Cândido Rondon está relacionada a esses valores que, para alguns são utópicos, mas que para mim “historiadora” socialmente condicionada pelo meio em que vivo, tem sentido significativo, por minha trajetória de vida, de trabalho, de classe e de luta. É também uma escolha política, pois muitos dentro da universidade possuem trajetórias semelhantes, porém não se reconhecem, nem se identificam como classe trabalhadora, optando por outros temas de pesquisa.

Portanto, busco com essa pesquisa, entender a multiplicidade de significados das relações sociais produzida no interior do ambiente de trabalho e como esses acontecimentos sugestionam a vida além da fábrica. E também compreender como os trabalhadores disputam seus espaços e constroem a cidade, nesse sentido, procuro apreender as tensões e os conflitos que se apresentam nas relações sociais vividas no dia a dia no ambiente de trabalho e seus sentidos em outros instantes da vida desses trabalhadores, dos quais também faço parte.

Para esta investigação, as principais fontes são os cadernos da “Frente Ampla de Notícias (FAN)” da Rádio Difusora AM/FM, no período de 1980 a 2011, o jornal “O Presente”, de 1994⁸ a 2011, a “Revista Frimesa”⁹ de 2003 a 2011, os processos trabalhistas disponíveis na Justiça do Trabalho de Marechal Cândido Rondon e no Centro de Estudos, Pesquisa e Documentação da América Latina (CEPEDAL) - UNIOESTE entre os anos de

⁶ FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004.

⁷ Idem, p. 6.

⁸ O jornal O Presente existe desde 1991, mas o acervo do Centro de Estudos, Pesquisa e Documentação da América Latina (CEPEDAL - Unioeste) onde efetuei a pesquisa, encontra-se arquivado a partir de 1994.

⁹ Revista Frimesa é uma publicação bimestral da Frimesa Cooperativa Central, de circulação interna e distribuição gratuita, disponível em www.frimesa.com.br. Sua primeira publicação foi julho/agosto de 2003.

1993 a 2011 e entrevistas com trabalhadores da Frimesa. Esta documentação permitiu visualizar diferentes significados constituídos em relação à empresa e ao trabalho.

A Frente Ampla de Notícias (FAN) da Rádio Difusora do Paraná é um programa diário, onde os textos do jornalismo são falados. As matérias lidas nos programa estão registradas, arquivadas e organizadas em forma de livros. Estes livros não possuem numeração de páginas, tendo aproximadamente entre 200 e 500 páginas, são arquivados cronologicamente por ano. O acervo documental do FAN inicia-se no ano de 1967 e vai até 2013.

A Rádio Difusora existe desde 1961, mas foi oficializada em 1966, sendo que seu primeiro proprietário foi Arlindo Alberto Lamb, nomeado prefeito Marechal Cândido Rondon em 1961 a 1965. Foi vereador no município de Toledo em 1956, quando Marechal C. Rondon era distrito daquela cidade. E em 1958 organizou a primeira exposição agropecuária do Distrito de General Rondon que, em 1960, com a emancipação do município passou a se chamar Marechal Cândido Rondon. Foi presidente da Cooperativa Agrícola Mista Rondon (Copagril) em 1970.

A partir de 1988 a rádio passou ser AM/FM e no ano seguinte foi adquirida por Élio Winter. Este, por sua vez, a repassou em 1994 ao pecuarista e empresário Alcides Waldow e ao deputado federal Dilceu Sperafico.

O acervo do FAN é importante à medida que contempla os anos das primeiras ações de transformação na agricultura envolvendo o processo de mecanização da agricultura, ou seja, imposição do capitalismo no campo e primeiras agroindústrias. A Rádio Difusora não foi o primeiro veículo de comunicação da cidade de Marechal Cândido Rondon, mas seu registro consta desde 1966. Através de suas reportagens há possibilidade de investigar como os grupos dominantes agem, estabelecem alianças, divulgam seus anseios e projetos. Por outro lado, nota-se a ausência de notícias de movimentos vindos das classes trabalhadoras, evidenciando que os projetos e perspectivas desses sujeitos não contemplavam os interesses dos administradores da rádio.

Nesse mesmo viés, se apresenta o jornal O Presente, que iniciou suas atividades em Marechal Cândido Rondon em 1991 pelo jornalista Arno Kunzler que desde 1983 administrava a sucursal rondonense do jornal O Paraná, de Cascavel. O Presente começou com circulação semanal e foi até 2001, quando passou a circular diariamente. Esse jornal é distribuído em cerca de 30 municípios na região do extremo Oeste do Paraná.

Tanto “O Presente” quanto a “FAN” da Rádio Difusora do Paraná se colocam como “órgãos neutros”, apenas “porta-voz” dos fatos, destituídos de qualquer posição

política/econômica/social. Entretanto, nota-se os usos desses meios, por parte de seus proprietários, como veículo de disseminação e legitimação de projetos agroindustriais em Marechal Cândido Rondon. Assim, com a “missão” de informar, buscam forjar consensos a cerca da necessidade e importância das agroindústrias na cidade. Definem o que deve vir a público, o que é importante para a sociedade, segundo a ótica e a lógica dos projetos e interesses de seus proprietários, financiadores e grupos que representam, omitindo e silenciando outros sujeitos, outros projetos.

No que se refere à “Revista Frimesa”, esta é uma publicação bimestral da agroindústria, de circulação interna e distribuição gratuita para produtores de leite e funcionários das unidades da agroindústria. O primeiro número da revista foi publicado em julho/agosto de 2003, seu conteúdo é composto de matérias com produtores de leite ou suínos considerados “exemplares”, vendas, marketing, novos produtos, novas embalagens, receitas culinárias, eventos dos quais a empresa tenha participado, boas práticas de produção e “novas tecnologias”. Esse material é fundamental, por ser específico da empresa, nesse sentido, expressando, a partir do ponto de vista empresarial, como a empresa se apresenta para sociedade.

Essa imprensa – FAN, O Presente e a Revista Frimesa - e seu “privilegio” como “porta-voz” dos fatos, da “história imediata” que define o que deve vir a público, o que é importante para a sociedade, é central para a reflexão, enquanto historiador, ater-se às disputas e lutas que marcam a produção social da memória. Torna-se necessário problematizar a forma como se articulam, no presente, as diversas forças capazes de produzir representações históricas, buscando “conexões com instituições dominantes e o papel que exercem para obter consenso e construir alianças”¹⁰.

As narrativas da imprensa se apresentam como “verdades” que expressam relações sociais, assimilam interesses e projetos de diferentes forças sociais que se opõem em uma dada sociedade e conjuntura, mas que se articulam segundo a ótica e a lógica dos interesses de seus proprietários, financiadores, leitores e grupos que representam.

O diálogo com os processos trabalhistas movidos contra a Unidade Fabril de Queijos/Frimesa permitiu vislumbrar os “mundos” desses trabalhadores, sua cultura, suas formas de organização e de lutas, como se articulam em torno de interesses comuns e como participaram ou participam das lutas referentes à classe, como interpretam o sindicato, como

¹⁰ MACIEL, L. A. Produzindo notícias e histórias: algumas questões em torno da relação telégrafo e imprensa – 1880/1920. In: FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004. Cf. ALMEIDA, P. R.; KHOURY, Y. A.; MACIEL, L. A. (Orgs.). **Outras histórias: memórias e linguagens**. São Paulo: Olho d'Água, 2006.

demonstram suas opiniões, seu cotidiano, seu trabalho, sua vida e suas lutas, a partir da sua própria maneira de interpretar e interferir na realidade.

Tendo em perspectiva a lei e o direito como campos de disputa, de ações políticas e espaço de enfrentamento de classes¹¹, o uso do campo jurídico pelos trabalhadores da Frimesa mostrou-se como uma prática carregada de diferentes significados e sentidos. A busca da legislação pelos trabalhadores para lutar por direitos e a insatisfação em relação a determinadas dinâmicas vividas no ambiente de trabalho, permitiu visualizar um panorama das relações de trabalho experimentadas por aqueles sujeitos.

O número significativo de trabalhadores que fazem parte do processo histórico aqui estudado possibilitou a investigação, a produção de algumas entrevistas com trabalhadores e “ex” trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos em Marechal Cândido Rondon – Frimesa. Ao todo foram 12 entrevistas, nove delas realizadas entre 2009 e 2011 para a pesquisa de IC¹² e TCC¹³ e as outras três em 2013, abordando as trajetórias ocupacionais, mudanças percebidas na fábrica Frimesa, a rotina do trabalho e relações de trabalho. As entrevistas foram agendadas no local de trabalho, durante os intervalos. A escolha dos sujeitos foi pelo tempo de serviço na Frimesa e pela disponibilidade de conceder a entrevista.

Porém, enfrentei muita dificuldade em realizar novas entrevistas com outros trabalhadores, pelo fato de os mesmos folgarem só uma vez por semana, as obrigações com a casa e a família ficam todas para esse único dia, não restando muita disponibilidade de tempo para entrevistas. Outro fator que impossibilitou a realização de um número maior de entrevistas foi que os poucos trabalhadores que encontrei não permitiram que a conversa fosse gravada, por medo de censura por parte da empresa. A recusa dos trabalhadores em dar entrevistas, possivelmente pode estar atrelada as “medidas disciplinares” expostas na primeira “Revista Frimesa”¹⁴ de 2011, que descrevia o “Código de Conduta Frimesa” composto por 17 itens não permitidos pela agroindústria e o primeiro é: “Utilizar dados e informações da empresa sem a devida autorização”¹⁵.

¹¹ THOMPSON. E. P. **Senhores e caçadores: a origem da Lei Negra**. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 1987. p. 15-114; 331-361.

¹² DURÃES, A. C. B. **Experiências sociais dos trabalhadores e relações de produção no interior da fábrica Frimesa/Marechal Cândido Rondon-PR**. Projeto de Iniciação Científica Voluntária. Marechal Cândido Rondon, 2010. Orientação do Prof. Dr. Vagner José Moreira.

¹³ DURÃES, A. C. B. **Trabalho e trabalhadores na unidade fabril de queijos em Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2010)**. 2011. 74 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2011. Orientação do Prof. Dr. Vagner José Moreira.

¹⁴ Revista Frimesa, Ano VIII, Edição 46, p. 27, jan./fev. 2011.

¹⁵ Idem, ibidem.

Desse modo, para “proteger” a identidade dos trabalhadores que permanecem na Frimesa, usarei de pseudônimos. Mais um problema que encontrei referente à produção das fontes foi o de acesso a informações presentes nas narrativas, como, por exemplo, os manuais referentes às máquinas, padrões operacionais, materiais arquivados sobre a fábrica, o sindicato, isso limitou um pouco o desenvolvimento dessa pesquisa.

Em relação ao trabalho com a fonte, procurei ter cuidado ao transcrever as entrevistas. Ao passá-las da oralidade para a escrita, transcrevi de forma fonética, ou seja, como fala o sujeito, isto evidencia sua linguagem. As pontuações indicam o ritmo, as pausas, o silêncio, informando significados e sentidos interpretativos. Na perspectiva da História Oral, baseada em Alessandro Portelli¹⁶, procuro compreender as especificidades dessa fonte: oralidade, enredo, subjetividade, memória e produção da entrevista.

As fontes orais nos possibilitam dialogar com o conjunto da vida dos sujeitos. O ato de narrar é um ato interpretativo; quando o sujeito está contando a sua versão, ele pode ironizar, dramatizar, satirizar o acontecimento; ele constrói a narrativa. O importante nessa fonte não é o conteúdo da entrevista, mas seus significados, o sentido que o sujeito atribui ao conhecimento, suas estruturas simbólicas, aquilo que vai regimentar o modo de vida do sujeito, o que é culturalmente aceito, as experiências vividas e compartilhadas no social. Todas essas implicações devem ser problematizadas pelo historiador, pensando seus significados, sentidos e intenções¹⁷.

Nas entrevistas, o desafio é perscrutar a diversidade de movimentos que compõem a memória, interpretar os significados, o sentido que os trabalhadores atribuem ao conhecimento, ao trabalho, à fábrica, à cidade, o que são sentidos compartilhados com outros sujeitos, ou práticas que informam resistências ou consentimentos.

No primeiro capítulo, busco problematizar como a agroindústria Frimesa se constituiu na cidade de Marechal Cândido Rondon, perseguir os sentidos e significados que o grupo que a implantou lhe atribui, confrontando-os com os sentidos e significados que os trabalhadores expressam dela a partir de suas trajetórias de trabalho e de vida. Objetiva-se compreender o que a Frimesa representa para esses sujeitos – empresários e trabalhadores –, as posições firmadas por diferentes sujeitos em relação à agroindústria, como constroem interpretações do conhecimento histórico sobre esse processo vivido por eles.

¹⁶ Cf. PORTELLI, A. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

¹⁷ PORTELLI, A. O que faz a história oral diferente. **Projeto História**, n. 14, p 25-39, 1997.

No segundo capítulo, pretendo analisar as dinâmicas de trabalho na Frimesa em Marechal Cândido Rondon, no intuito de problematizar as mudanças vividas por esses sujeitos dentro e fora da agroindústria, como experienciam, significam e expressam esse processo, discutir aspectos que informam as práticas dos trabalhadores em relação a aceitações e resistências diante do trabalho na agroindústria.

No terceiro capítulo, investigo as ações dos trabalhadores da Frimesa na Justiça Regional do Trabalho, da 9ª Região, situada na cidade de Marechal Cândido Rondon, e as diferentes formas de luta empreendidas por estes sujeitos, compreender como esses sujeitos atuam nessa instituição, suas expectativas e experiências em relação à JRT, analisar o que os trabalhadores buscam com a ação, como as significam e o sentido que expressam sobre JRT. Pretendo também problematizar como os trabalhadores da Frimesa participaram ou participam das lutas referentes à classe, como se relacionam com o sindicato, que práticas elaboram e reelaboram no chão da fábrica, mesmo não sendo mobilizações de massa, mas que podem apresentar um pouco das ações continuadas e comuns desses sujeitos.

CAPÍTULO I

“QUANDO EU COMECEI NA FRIMESA, NA REALIDADE, EU NÃO CONHECIA NADA, EU VINHA DO INTERIOR”: TRABALHADORES E A CONSTRUÇÃO DE RELAÇÕES AGROINDUSTRIAIS.

Procurando entender a vida e as relações de trabalho dos trabalhadores em agroindústrias, busco, neste capítulo, problematizar como a agroindústria Frimesa se constituiu na cidade de Marechal Cândido Rondon, perseguir os sentidos e significados que o grupo que a implantou lhe atribuiu, confrontando-os com os sentidos e significados que os trabalhadores atribuem à mesma. A partir disso, busco compreender o que a Frimesa representa para os trabalhadores, tendo em conta suas trajetórias de vida, as posições firmadas em relação à agroindústria, como constroem interpretações sobre esse processo vivido por eles.

1.1 A UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS NA VISÃO DE QUEM A IMPLANTOU

A Frimesa, no que consta na “Revista Frimesa”¹⁸ e em seu *site*¹⁹, inicia suas atividades em 1977, com o nome de Cooperativa Central Agropecuária Sudoeste (Sudcoop), na cidade de Francisco Beltrão no Paraná, formada, primeiramente, pela associação de quatro cooperativas: Cooperativa Agropecuária Sudoeste Ltda. (Coasul), de São João, Cooperativa Mista Francisco Beltrão (Comfabel) de Francisco Beltrão, Cooperativa Agrícola Mista Duovizinhense Ltda. (Camdul) de Dois Vizinhos e a Cooperativa Agropecuária Sabadi Ltda. (Coopersabadi) de Barracão, todas cidades localizadas no Sudoeste paranaense e que deram origem à Central Sudcoop²⁰.

A justificativa da união dessas cooperativas foi que “os fundadores visualizaram integrar as forças do cooperativismo e fazer com que os produtores continuassem no campo por meio da produção e da diversificação. Na época, a decisão dos preços praticados pelo mercado agrícola estava em poder das multinacionais²¹”. Segundo o relato de José Osmar Casagrande, vice presidente da Sudcoop (1977 a 1981) e de Vicente De Carli, diretor

¹⁸ FRIMESA: três décadas de cooperativismo, coragem e determinação. **Revista Frimesa**, ano V, Edição 24, p. 16-25, maio/jun. 2007.

¹⁹ APRESENTAÇÃO /Conheça nossa história. Disponível em: < www.frimesa.com.br >.

²⁰ Não é objetivo desse trabalho o estudo da Sudcoop/Frimesa em toda região do Paraná, mas sim da Unidade Fabril de Queijos/Frimesa da cidade de Marechal Cândido Rondon.

²¹ APRESENTAÇÃO, Década de 1970. Disponível em: < www.frimesa.com.br >.

secretário (1980 a 1981): “A meta era deixar de ser uma região de produção primária para se lançar na industrialização. A gente queria também vender o produto no mercado final, para não perder o lucro com os atravessadores [...]”²².

Em 1978, se integraram à Sudcoop a Cooperativa Agrícola Mista Rondon (Copagril) de Marechal Cândido Rondon²³, a Cooperativa Agrícola Três Fronteiras Ltda. (Cotrefal) que, a partir de 2001, passou a se denominar de Cooperativa Agroindustrial Lar de Medianeira²⁴, a Cooperativa Agroindustrial Consolata (Copacol) de Cafelândia²⁵, a C. Vale Cooperativa Agroindustrial (C. Vale) de Palotina²⁶, a Cooperativa Agroindustrial Capanema (Coagro) e a Cooperativa Agropecuária Mista Oeste (Coopagro) de Toledo (extinta em 2011). Essas duas últimas não pertencem mais ao grupo e as quatro primeiras e mais a Cooperativa Agroindustrial Primato de Toledo²⁷, todas localizadas no Oeste do Paraná²⁸, formavam a Cooperativa Central Regional Iguazu Ltda. (Cotriguaçu), com sede em Cascavel. Essa central organizava a exportação de cereais e com o capital de suas filiadas adquiriu um terreno em Paranaguá para construção de graneleiros e de um terminal de exportação:

²² FRIMESA: três décadas de cooperativismo, coragem e determinação. **Revista Frimesa**, ano V, Edição 24, p. 17, maio/jun. 2007.

²³ Essa agroindústria atua nas atividades de bovinocultura de leite, suinocultura, avicultura, piscicultura e grãos. Possui 18 entrepostos de recebimento de grãos no Paraná e no Mato Grosso do Sul, fábricas de ração, 2 supermercados, 3 postos de combustíveis e é a detentora da maior parte das ações da Frimesa. *Revista Frimesa*, Ano IX, Edição 55, p. 19-22, jul./ago. 2012. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 29 mar. 2013.

²⁴ Recebe grãos, vegetais, mandioca, ovos, suínos e leite. Conta com 22 unidades com armazéns e lojas de insumos, 10 indústrias, 13 supermercados, uma unidade produtora de matrizes de suínos, uma unidade de pintainhos, um matizeiro de aves, uma unidade produtora de ovos, uma unidade de beneficiamento de sementes, 2 unidades produtoras de leitões, 2 postos de combustíveis, uma unidade de tratamento de madeira, uma central de inseminação de suínos, uma unidade de recria de novilhas e uma unidade tecnológica. *Revista Frimesa*, Ano IX, Edição 55, p. 19-22, jul. /ago. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 29 mar. 2013.

²⁵ Atua na área de frangos, peixes, bovinocultura de leite e grãos. Possui 10 unidades para receber e armazenar grãos, todas localizadas no Oeste do Paraná, uma unidade produtora de bezerras e novilhas e um frigorífico de aves. *Revista Frimesa*, Ano IX, Edição 55, p. 19-22, jul. /ago. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 29 mar. 2013.

²⁶ Armazena e recebe grãos como, soja, milho, trigo. Também atua no ramo da mandioca, leite, frangos e suínos. A C. Vale possui um frigorífico de aves, indústria de amido e ração, comercializa insumos, peças, acessórios e máquinas agrícolas e 9 lojas no Paraná, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. *Revista Frimesa*, Ano IX, Edição 55, p. 19-22, jul. /ago. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 29 mar. 2013.

²⁷ Atua nas áreas de leite, de suínos, industrializa rações, vinhos e espumantes. Dispõe de nove unidades com armazéns e comercialização de insumos agropecuários e supermercados. *Revista Frimesa*, Ano IX, Edição 55, p. 19-22, jul. /ago. Disponível em: <www.frimesa.com.br>. Acesso em: 29 mar. 2013.

²⁸ *Revista Frimesa*, Ano I, Edição 1, p. 10, jul./ago. 2003. *Revista Frimesa*, Ano V, Edição 24, p. 16, maio/jun. 2007. *Revista Frimesa*, Ano V, Edição 27, p. 4, nov./dez. 2007. *Revista Frimesa*, Ano VII, Edição 51, p. 16, nov./dez. 2011.

No ano de 1979, a Sudcoop compra a massa do Frigorífico Medianeira S/A que pertencia ao grupo Frimesa/Ruaro²⁹, da cidade de Medianeira. Segundo o depoimento de José Osmar Casagrande e Vicente De Carli, “Em 1978, o presidente da Cotrefal (hoje Lar), Ignácio Aloysio Donel, nos procurou com uma proposta para montarmos uma agroindústria em Medianeira, comprando a massa falida do frigorífico, ou seja, o Frimesa. Ele nos disse que a Cotriguaçu (a Cooperativa Central do Oeste) não tinha condições de assumir a aquisição, por isso as cooperativas do Oeste queriam se unir, e a Frimesa/Sudcoop ficaria com o frigorífico, então nos unimos³⁰”.

Dessa forma, ficou definido que a Frimesa/Sudcoop seria uma central de carnes e laticínios e a Cotriguaçu, uma central de grãos.

Para a compra do Frigorífico e reforma para colocá-lo em funcionamento, foi feito um empréstimo de 200 milhões de cruzeiros pelo Banco Nacional de Crédito Cooperativo (BNCC). Ainda em 1980³¹, a Frimesa/Sudcoop compra duas unidades do Laticínio Rainha, de Marechal Cândido Rondon e Cascavel³² com o argumento de atender aos produtores de leite, “que, mesmo com uma produção pequena, sentiam necessidade de vendê-lo³³”. As “parcerias”, ou “união” das cooperativas são justificadas como método de fortalecimento para concorrer com as multinacionais. Dessa forma, as cooperativas trocam serviços e investimentos entre si.

A Sudcoop se instala em Marechal Cândido Rondon a partir da compra do laticínio que pertencia a Írio Welp, um dos precursores da indústria de alimentos naquela cidade e homenageado com seu nome dado a uma das avenidas. Por volta de 1964, Írio Welp estabeleceu em Marechal Cândido Rondon a “Indústria e Comércio Rainha do Sertão Ltda. que, em seu início, dedicava-se ao fabrico de balas, sabão e à industrialização de café e

²⁹ Esse frigorífico pertencia ao Grupo Frimesa/Ruaro, formado por várias empresas localizadas em cidades do Oeste do Paraná. Na cidade de Medianeira, havia o Frigorífico Medianeira S.A., Armazéns Gerais Medianeira Ltda., e Distribuidora Frimesa S.A.; em Marechal Cândido Rondon, Frigorífico Rondon S.A Indústria e Comércio; na cidade de Cascavel, Rações Castor Ltda. e Indepel Ltda. (Fábrica de rações); além da Oleolar de Céu Azul. José Paulo Ruaro era diretor industrial da Oleolar de Céu Azul, e o empresário Alfredo Pascoal Ruaro, diretor presidente das organizações Frimesa. (FAN, v 39, 30/11/77). SEIBERT, C. A. **Os moradores do loteamento Ceval na história de Marechal Cândido Rondon (1991-2007)**. 2008. 213 p. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2008. p.47-48.

³⁰ Revista Frimesa, Ano V, Edição 24, p. 16-25, maio/jun. 2007.

³¹ Em 1981, as cooperativas do sudoeste e a C. Vale se desfiliam da Sudcoop e sua sede é transferida para Medianeira junto ao Frigorífico, começando a utilizar a marca Frimesa. A C. Vale retorna em 1988. De acordo com o depoimento de José Osmar Casagrande, vice-presidente da Sudcoop de 1977-82 e Vicente de Carli, diretor secretário no mesmo período, em 1980 a Sudcoop/Frimesa “cresceu em termos de estrutura, mas foi crítico financeiramente” em relação à produção e vendas de carne suína, o balanço financeiro em 1981 indicava prejuízos e, por sugestão do presidente da Coopagro, as cooperativas deviam dividir os prejuízos, mas o acordo não foi aceito havendo a desfiliação de algumas cooperativas que não tinham condições financeiras. Revista Frimesa, Ano V, Edição 24, p. 18-19, maio/jun. 2007.

³² Revista Frimesa, Ano VII, Edição 51, p. 16-19, nov./dez. 2011.

³³ Revista Frimesa, Ano V, Edição 24, p. 16, maio/jun. 2007.

contava ainda com armazém de secos e molhados”. Esse empresário atuou em outros empreendimentos na cidade como a Reveral, revendedora de veículos Rainha Ltda. (Concessionária Volkswagen), agropecuária Rainha Ltda. (vendas de inseticidas, medicamentos para animais, rações, sementes) e Indústria e Comércio de Laticínios Rainha³⁴.

As negociações de compra dessas empresas pela Sudcoop foram noticiadas pela Frente Ampla de Notícias da rádio Difusora, no dia 07 de abril de 1980, com a seguinte manchete: “Sudcoop compra Laticínios Rainha”³⁵. O que haveria motivado a venda do laticínio seria “a soma de alto valor, compensando a transação, incluindo os complexos de Mal. C. Rondon e Cascavel”³⁶. Essa compra seria formalizada em 15 de junho do mesmo ano, conforme se noticiaria na FAN.

No entanto, consta na FAN que, além da venda do laticínio, a agropecuária Rainha também passou a pertencer aos sobrinhos de Írio e que o mesmo

[...] paulatinamente vem confiando seus negócios ao filho. Os planos para o futuro ainda não estão confirmados, mas o empresário está pensando em uma fábrica de chocolates, bolachas e outros produtos alimentícios, principalmente para utilizar a rede distribuidora já em funcionamento³⁷.

Isso indica que, possivelmente, o empresário estava vendendo alguns empreendimentos para investir em outros.

O laticínio Rainha se localizava à rua Minas Gerais, próximo à região central de Marechal Cândido Rondon, atuando na recepção e processamento de leite, através da pasteurização e envasamento em sacos plásticos, produção de doce de leite e queijos tipo mussarela e prato, comercializando esses produtos com a marca “Rei do Oeste” e “Reggio”. A Sudcoop, ao assumir, deu seguimento à mesma produção, com as mesmas marcas.

A partir de 1987, começa a construção de outra unidade para a produção de queijo na BR 163, Km 2835, no bairro Industrial II em Marechal Cândido Rondon. Essa unidade, denominada pela empresa de Unidade Fabril de Queijos (UFQ), seria concluída e inaugurada em 1990. Porém, a planta produtiva do laticínio Rainha - Unidade Fabril de Leite (UFL) permaneceu até o ano 1996, quando a “Sudcoop desativa unidades para reduzir custos operacionais, reduzir custos com o transporte do leite, da plataforma de coleta até a indústria”³⁸. Isso representou mudanças para os trabalhadores da UFL que passaram a

³⁴ Frente Ampla de Notícias, 24/05/82.

³⁵ Frente Ampla de Notícias, 07/04/80.

³⁶ Idem.

³⁷ Frente Ampla de Notícias 24/05/82.

³⁸ O Presente 01/03/96, p. 03.

percorrer um trajeto maior para o trabalho, tiveram que se adaptar a outra organização de trabalho e de sociabilidade com os demais trabalhadores.

Em 2011, a Unidade Fabril de Queijos/Frimesa atuava no processamento de leite e derivados, como: queijos, manteigas, doce de leite, creme de leite, leite condensado, bebidas lácteas, achocolatados e leites longa vida (UHT – Ultra-Hight-Temperature). A UFQ, no início, fabricava apenas queijo, com a diversificação da produção, acarretou transformações nas formas de trabalhar e na vida dos trabalhadores, o que implicou a implantação de máquinas, outro ritmo de produzir e trabalhar, a contratação de novos trabalhadores ou de transferências de um posto de trabalho para outro, em desistências (demissões), resistências, aceitações e expectativas diante da nova configuração do trabalho e reorganização da produção³⁹.

A Unidade Fabril de Queijo/Frimesa, em Marechal Cândido Rondon, empregava, em 2011, aproximadamente 450 trabalhadores em três turnos de funcionamento: o primeiro turno era da meia-noite às 07:40 horas; o segundo, das 07:40 horas às 16:00 horas; e o terceiro, das 16:00 horas a meia noite, totalizando 24 horas de produção.

Os setores de queijo e de leite UHT, caldeira, manteiga, laboratórios e cozinha trabalhavam em escalas de folga de 5 por 1, ou seja, trabalhava-se cinco dias e parava-se um. Os outros setores como queijo ralado, doce de leite, leite condensado e almoxarifado paravam sempre aos domingos, apenas o RH (recursos humanos) parava aos sábados e domingos.

Além dos direitos básicos referentes à jornada de trabalho, os trabalhadores tinham, em 2011, as horas extras acumuladas no chamado “banco de horas”⁴⁰ que podiam ser “compensadas”⁴¹ ou, depois de certo tempo, pagas ou cobradas. Contavam ainda com plano de saúde privado⁴², sendo que uma porcentagem era descontada do salário, vale compras em mercado⁴³, porém, para recebê-lo, o trabalhador não podia faltar ao trabalho e nem pegar atestados médicos.

A diretoria era formada por Valter Vanzella, 62 anos, natural de Guaporé no Rio Grande do Sul, veio para Toledo, Paraná, em 1950. Iniciou seus trabalhos nas cooperativas como conselheiro fiscal da Copagril entre 1983 e 1984 e da Cotrigaçu entre 1983 e 1985. De

³⁹ Os assuntos referentes à organização e reorganização do trabalho na UFQ e os significados desse processo para os trabalhadores serão discutidos no 2º capítulo da dissertação.

⁴⁰ O Banco de Horas foi implantado em 2006.

⁴¹ Compensar significa tirar as horas acumuladas de folga no trabalho.

⁴² O Plano de Saúde foi implantado em 1995, a porcentagem e a ser descontada depende do plano, a Unimed junto com a Frimesa propõem três planos diferentes.

⁴³ Esse vale alimentação foi implantado em 2008 com o nome de “visa-vale”, em 2013, passou a chamar-se “nutri cart”, é um cartão que contém um valor para compras em mercados. O valor depende do tempo de serviços prestados à empresa, após os três meses de “experiência” o funcionário tem direito ao cartão.

1988 a 1991, foi conselheiro de administração da Credilago e depois presidente da mesma entre 1991 e 1994. Ingressou na Sudcoop/Frimesa em 1985, atuando como diretor secretário até 1988. De 1988 a 1999 foi diretor-presidente da Copagril e está no cargo de diretor-presidente da Frimesa desde 1997. Vanzela tem formação técnica em contabilidade e é proprietário de terras em São José das Palmeiras-PR, onde produz suínos, leite, frangos e grãos. Elias José Zydek é de Santa Maria, Rio Grande do Sul, onde se formou em Agronomia, veio para o Sudoeste paranaense em 1974, trabalhou na Emater-Pr entre 1974 e 1975, ingressou na Coopersabadi como gerente técnico em 1975, atuando no cargo até 1977. Zydekestá na Frimesa desde 1978, delineou os projetos e estudos de viabilidade da Sudcoop, ocupa o cargo de diretor-executivo desde 1997⁴⁴. Além dos diretores, há o conselho administrativo⁴⁵ que é formado pelos presidentes das cooperativas filiadas.

A escolha dos dirigentes é feita através de assembleias, no decorrer do ano são realizadas pré-assembleias para mostrar aos produtores inovações e prestações de contas e indicar propostas de diretorias, mas a eleição se dá na assembleia geral realizada na central em Medianeira, por voto de aclamação, ou seja, os associados presentes levantam a mão se estão de acordo com as decisões tomadas, quando se define quem assume a diretoria.

Para legitimar seus projetos e ações, a empresa investia em propaganda que além de divulgar os produtos, destacava positivamente suas atividades na cidade e região. Isso é possível de ser visto na matéria de destaque da primeira “Revista Frimesa” de julho a agosto de 2003, cujo título da capa - “Frimesa, 25 anos de progresso, uma história de união e profissionalismo”⁴⁶ - evocava uma trajetória de trabalho. O jornal “O Presente”, uma vez ao ano, publica uma edição com as “Personalidades” em que se destacam os diretores da Frimesa. A Rádio Difusora possui um quadro chamado “Personalidade da semana” dando “voz” a empresários e políticos da cidade e região, a que também se acentuam os proprietários de cooperativas.

O ano em que a empresa completava 25 anos, em 2003, ao “resgatar” sua história, a revista falava em nome de todos, “cooperados, colaboradores, prestadores de serviços, clientes, fornecedores e consumidores dos produtos Frimesa” dando sentido de senso comum, de que sua “história” era compartilhada do mesmo modo por todo o meio social. Além disso, a revista fazia-se porta-voz daquele coletivo à medida que expressava quanto estavam “orgulhosos” com o crescimento de uma empresa que detinha “a posição de estar entre as

⁴⁴ O Presente, 20 anos, personagem empresarial.

⁴⁵ Ricardo Silvio Chapla (Copagril), Irineu da Costa Rodrigues (Lar), Valter Pitol (Copacol), Alfredo Lang (C. Vale) e Ilmo Werle Welter (Primato).

⁴⁶ Revista Frimesa, Ano I, Edição 1, p. 10, jul. /ago. 2003.

maiores marcas paranaenses”, usando como prova disso o ranking da revista Exame, em sua edição de julho/2003⁴⁷. Após um “breve histórico” da empresa, a revista trazia o “depoimento de alguns protagonistas” sendo eles: o diretor executivo Elias José Zydek, dois produtores de leite e suínos e o presidente Valter Vanzella, todos de acordo com o que as cooperativas chamam de “sistema integrado”:

O processo produtivo inicia na propriedade rural, visando ao crescimento e ao desenvolvimento dos cooperados, bem como garantir a permanência e a rentabilidade que, para o presidente Valter Vanzella, são fundamentais. ‘A Frimesa mantém assistência técnica que assessora no manejo, controle e formulação da alimentação dos animais, sempre buscando aumentar a produtividade e a qualidade da matéria-prima que, conseqüentemente, se transformará em produto de qualidade’⁴⁸.

A permanência do homem no campo está vinculada à transformação do modo de organizar a produção, voltada para a industrialização e a comercialização. A “integração” entre agricultura e indústria se mostra como caminho viável de “crescimento” para o agricultor. Porém, observa-se que a indústria tem o controle de toda a cadeia produtiva, dos insumos até o produto final, é ela que dita como se produz e o que se produz no campo. No caso da Frimesa e a produção de leite em Marechal Cândido Rondon, os produtores tiveram que se “adequar” às exigências da empresa, como, por exemplo, comprando vacas holandesas que produziam mais leite, adequando a alimentação e atendendo às necessidades sanitárias como as medicações para esses animais. As propriedades são visitadas por um profissional da empresa que orienta os agricultores quanto ao tipo de estrutura, da ordenha das vacas, bem como o leite que deve obedecer a um “padrão” para chegar à indústria (acidez, gordura, presença de medicamentos, entre outros).

O “progresso” exaltado pela Frimesa estava atrelado ao capitalismo no campo, à denominada agroindustrialização, bem como à implantação de máquinas e equipamentos, as chamadas “tecnologias”, relações de produção que apoiavam valores disseminados e naturalizados ao longo do tempo que tentavam promover um projeto político, que estava em disputa com a agricultura denominada familiar ou de subsistência, um modelo de sociedade que beneficiava determinados produtos e produtores. No conjunto, a Frimesa buscava fortalecer a produção única para o mercado.

Desse modo, para legitimar o “sucesso da integração” entre produtor e empresa, a revista utilizava a fala de Luiz Alfredo Shor, produtor de 100 suínos por mês e 600 litros de

⁴⁷ Idem, p. 10-13.

⁴⁸ Idem, p.11.

leite por dia “integrado” à Frimesa desde 1985: “ao mesmo tempo em que a Frimesa abre mercados para os produtos, os produtores têm que entregar a matéria-prima com qualidade. Na verdade, para que a pareceria dê certo, um depende do outro”⁴⁹.

Essa suposta dependência – ou “parceria”, segundo o produtor - é construída na revista pelos diretores Vanzella e Zydek, através da “missão” de “agregar valor aos produtos agrícolas”. A relação entre agricultura e indústria se intensifica de tal maneira que um passa a depender do outro, tendo como pretextos o “desenvolvimento econômico”, a “geração de empregos” e as “oportunidades para todos”.

O agricultor perde sua autonomia, torna-se dependente a Frimesa e a sua “tecnologia de produção” e do mercado consumidor. Por exemplo, o produtor de leite, para se manter na propriedade, depende da Frimesa que compra sua matéria-prima, o leite, depende de outras empresas que fornecem as ordenhadeiras, a alimentação e a medicação para o rebanho. Porém, a “cooperativa” também depende do produtor, que fornece o leite para ser industrializado e do mercado consumidor que compra o leite e derivados.

Segundo a Revista Frimesa, a empresa trouxe “crescimento econômico” e “sossego para quem produzia”, pois o produto passou a ser “beneficiado pela agroindústria” que recolhia e pagava pela produção, garantindo o “sustento” do homem do campo⁵⁰. A empresa cooperativa se coloca como importante para os produtores, porque, sem ela, o produtor não teria o que fazer com o leite.

Os produtores de leite são, na maioria, pequenos proprietários e em Marechal Cândido Rondon isso se confirma⁵¹. Compare a tabela:

⁴⁹ Idem, ibidem.

⁵⁰ Revista Frimesa, Ano V, Edição 27, p. 4, nov./dez. 2007.

⁵¹ Na produção de leite ser um “pequeno proprietário” de terras não impede que seja um “grande produtor”, depende do investimento em vacas que produzem mais leite que as comuns, ordenhadeiras e as formas manejo e alimentação.

Tabela 1. Estrutura Fundiária do Município de Marechal Cândido Rondon

Grupo de área por módulos fiscais.	Propriedades	Percentual (%)	Área (ha)	Percentual (%)
0 a 5	526	21,71	1.358	2,5
5 a 10	428	17,66	3.105	5,71
10 a 20	615	25,38	8.623	15,85
20 a 50	595	24,56	18.422	33,87
50 a 100	177	7,30	11.958	21,99
100 a 200	51	2,10	6.471	11,99
200 a 500	15	0,62	3.713	6,83
500 a 1000	1	0,04	X	X
Total	2.408	100	53.650	100

Fonte: IBGE (2006)⁵². Organização: Cunico (2013).

Segundo a Revista Frimesa⁵³, Marechal Cândido Rondon possui 1.199 produtores de leite associados à Copagril, 28% de todo o leite industrializado pela “parceira” Frimesa. No entanto, a produção de leite emprega também trabalhadores rurais na região, que não perfilam entre os proprietários, tais como os denominados parceiros, diaristas, assalariados, boias-frias e mensalistas. De acordo com Jaqueline Cunico⁵⁴ – ao investigar as relações de trabalho, no meio rural, envolvidas na cadeia produtiva do leite na empresa Frimesa Cooperativa Central em Marechal Cândido Rondon e as transformações que ocorrem à medida que novos métodos de produção e gestão são implantados para a industrialização da agropecuária – evidencia que a reorganização do trabalho para a produção de leite transformou as relações de trabalho no campo. A família já não é mais suficiente para realizar o trabalho dentro da propriedade, mesmo que pequena⁵⁵.

Na relação entre proprietário e trabalhador, Cunico identificou diversos conflitos, especialmente, pela falta de “legalização” desse trabalho na região, como, por exemplo, o exercício da atividade sem assinar carteira de trabalho ou qualquer outro tipo de contrato, o que justifica algumas práticas de abusos e sonegação de direitos trabalhistas. Muitas vezes, esses trabalhadores, por residirem na propriedade, acabam exercendo trabalhos que não

⁵² De acordo com a Lei Federal nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993, são consideradas pequenas propriedades as que tiverem uma extensão de até 4 módulos fiscais – em Marechal Cândido Rondon e Pato Bragado, um módulo fiscal equivale a 18 hectares. As propriedades que possuem de 4 a 15 módulos fiscais são consideradas médias propriedades e acima disso, grandes propriedades. Ou seja, até 72 hectares de terra é pequena propriedade. Acima de 72 e até 270 hectares é média propriedade e mais do que 270 hectares de terra é grande propriedade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8629.htm> Acesso em: 09 de abril de 2013.

⁵³ Revista Frimesa, Ano IX, Edição 55, jul./ago. 2012.

⁵⁴ CUNICO, J. M. **A produção de leite para a Frimesa Cooperativa Central e as relações de trabalho no campo do Oeste do Paraná**. 2008. 59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2008. p. 10-35.

⁵⁵ Idem.

estariam entre as obrigações reconhecidas por eles, não recebendo, conseqüentemente, seus salários ou porcentagem na produção. A autora enfatiza que

Não existe nenhum tipo de preocupação por parte da Frimesa Cooperativa Central em saber sobre a situação destes trabalhadores, sobre suas condições de trabalho e de vida. A única preocupação da empresa é com relação à produção do leite. Tanto que o técnico visita as propriedades apenas quando é detectado algum problema com a qualidade do leite, ou com os animais. As relações trabalhistas que se dão neste processo histórico de ‘agregar valor’ ao leite entre proprietários e trabalhadores não é relevante para a empresa⁵⁶.

Assim, tendo em conta esse tratamento das relações de trabalho no âmbito dos cooperados, para a empresa, o que prevalece, no que se refere ao emprego, é que, propagandisticamente, “seja no campo ou na cidade, cooperativismo é sinônimo de emprego”⁵⁷.

Cabe questionar, põem, de que maneira os trabalhadores se pautam em relação a essa oferta de emprego, pensando nos sentidos e significados que o trabalho teria para esses sujeitos e como eles se forjam a partir de suas experiências vivendo esse “sinônimo” alardeado pelo cooperativismo.

1.2 A UFQ NA VISÃO DOS TRABALHADORES

Ao relatar sua experiência de trabalho na Frimesa, Pedro, 49 anos, evoca uma trajetória de conquistas materiais através do trabalho. Para esse trabalhador, os sentidos da empresa estão atrelados ao sentido que o trabalho tem:

Depois de tanto tempo já tá lá, pra mim é um orgulho. Porque tudo o que eu tenho eu consegui trabalhando lá. Eu vim do Rio Grande do Sul sem nada, né? Comecei trabalhá na Frimesa, comprei minha casa, tenho um carrinho véio, aí. Assim, tudo que eu tenho é da Frimesa, né?⁵⁸

Oriundo do Rio Grande Sul e filho de agricultores, é casado e tem dois filhos, trabalha na UFQ/Frimesa desde 1992, quando ingressou no setor de salga de queijos. Pedro tinha o ensino médio completo e, anteriormente à Frimesa, participou de um programa de intercâmbio e trabalho na Suíça. Nesse país morou e trabalhou por dois anos em uma fábrica

⁵⁶ Idem, *ibidem*.

⁵⁷ Revista Frimesa, Ano III, Edição 13, p. 16, jul./ago. 2005. Seção: Cooperativismo.

⁵⁸ Pedro. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

de queijos e também num pomar. De volta ao Brasil, em 1987, continuou residindo no Rio Grande do Sul, porém percebia que o trabalho no campo não estava garantindo o sustento de toda a família e as oportunidades de emprego eram poucas por lá e “precisava garantir o seu sustento”, em 1992 decidiu vir morar com outros três irmãos que residiam em Marechal C. Rondon.

De 1995 até o momento da entrevista, em 2010, Pedro foi operador de empilhadeira no setor de Expedição. Os sentidos exaltados pela Frimesa de uma empresa que proporciona crescimento pessoal e profissional são compartilhados por Pedro. Permanecer 18 anos na Frimesa proporcionou-lhe certa estabilidade, o que garantiu sua sobrevivência, melhores condições de vida, pois chegou a Marechal Cândido Rondon “sem nada” e parece expressar orgulho dessa trajetória.

O trabalho se apresenta como fio condutor que liga a trajetória dos trabalhadores da região. A conquista da propriedade de uma terra, ou casa, carro, através de anos de dedicação ao trabalho, faz com que os trabalhadores se identifiquem com a trajetória das agroindústrias. A difusão e a tentativa de reforçar a trajetória profissional de empresas e dos seus dirigentes é uma prática dos meios de comunicação da cidade de Marechal Cândido Rondon.

Para Pedro, esse trabalho permitiu que constituísse família e adquirisse bens que não possuía, como casa e carro, isso fez com que tenha uma perspectiva positiva da empresa, já quando se refere ao trabalho exercido, Pedro muda a narrativa:

Ana: Você acha difícil o serviço que você faz? Foi difícil de aprender?

Pedro: Eu confesso que no início foi um pouco difícil, né? Porque eu nunca tinha visto uma empilhadeira. Eu fui o primeiro operador em 95 [quando] começou isso. E daí, eu tinha, logo no início... Claro, foi um pouco difícil. Mas, depois, com o tempo, a gente pegô prática e agora pra mim é super fácil. Só apura um pouco quando a gente tá meio sozinho nos intervalo e tem todas as máquinas produzindo, né? Daí apura um pouco⁵⁹.

Apesar de estar “satisfeito” com a vida material proporcionada pelo tempo de trabalho na empresa, Pedro reconhece as dificuldades enfrentadas em seu cotidiano de trabalho, tanto no início, quando começou a trabalhar na Frimesa, quanto no tempo presente, quando avalia que se a experiência passou a facilitar o trabalho com a empilhadeira, isso não significou facilidade na produção devido ao ritmo intenso.

Em 1995, a Frimesa estava passando por mudanças nos processos produtivos e de trabalho com a diversificação da produção, do leite não mais se produzia apenas queijos, mas passou também a transformá-lo em leite “longa vida” (UHT), ou seja, o leite é armazenado

⁵⁹ Idem.

em caixinhas de papelão com alumínio que não precisa ser conservado em baixa temperatura, pode ser armazenado em temperatura ambiente sem estragar.

Pedro trabalhava na salga do queijo e, com a abertura do setor de UHT, esse trabalhador foi transferido para esse setor para exercer um “novo” trabalho. Em meio a essas mudanças, o trabalhador, em sua narrativa, procura expressar o quanto seu trabalho é importante. Pedro foi o primeiro a operar uma máquina empilhadeira na empresa, um aprendizado “difícil”, pois aprendeu na “prática”, ou seja, trabalhando.

Grande parte dos trabalhadores entrevistados estava há quase duas décadas na Frimesa, passaram por todos os processos de organização e reorganização do trabalho nessa empresa, as dificuldades enfrentadas ao longo de sua trajetória de trabalho na empresa são compartilhadas por outros trabalhadores.

O trabalhador Matheus, 40 anos, em sua narrativa, evidencia as dificuldades que os funcionários passam na UFQ/Frimesa. Nascido na cidade de Três Passos, Rio Grande do Sul, filho de agricultores, casou-se em 1998, é pai de um casal de filhos. Entrou na empresa em 1992, trabalhou nos setores de fabricação de queijo por 6 meses e na pesagem do queijo, por 3 anos. Quando da realização da entrevista, em 2010, era líder no setor de envase do leite longa vida (UHT), ou seja, era responsável pela organização da produção nesse setor, operando máquinas, quando necessário, e coordenando os funcionários. Trabalhar há 18 anos na mesma empresa, significou, para ele, uma “vitória” diante das dificuldades enfrentadas na agroindústria:

É uma vitória. Porque você estar tempo em uma empresa, você passa por cada uma. Tem época que dá vontade de desistir, dá vontade de ir embora, de largar tudo. E na verdade, hoje, não adianta muito você ficar procurando serviço. Você tem que trabalhar e ficar em um, pra você ir pra frente e no mesmo lugar, se não, você não vai pra lugar nenhum⁶⁰.

Para Matheus, sua trajetória com a Frimesa foi difícil. Como ele aponta: “a dificuldade de questão pessoal, de relacionamento com chefe e com colegas, todo o tipo, questão de receber aumento e o cara não dá”. Sobreviver desse trabalho, na sua avaliação, foi algo que lhe custou muito esforço. Dentre esses esforços, ele aponta a graduação em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), cursada entre 1995 e 1999. Tendo procurado outras oportunidades de emprego para trabalhar como administrador, ele optou ficar na Frimesa, pois, segundo ele, os salários ofertados não eram satisfatórios, preferiu permanecer nessa empresa.

⁶⁰ Matheus. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

A narrativa ressalta que existiram e continuam existindo períodos em que o trabalho na Frimesa é desgastante para os trabalhadores. Ele pensou em desistir e começar uma vida nova, mas, em sua avaliação do mercado de trabalho em Marechal Cândido Rondon, foi melhor “aguentar” esse trabalho, por mais que tenha pressões e os períodos difíceis, não dava para ser trocado pela incerteza de outro trabalho, mesmo com salário que não condizia com sua formação.

Outros trabalhadores têm necessidade de permanecer na empresa, tendo em vista garantias trabalhistas e previdenciárias, como o caso de João, 52 anos, filho de agricultores, veio de Toledo, durante a juventude trabalhou no campo com sua família.

Ingressou na UFQ/Frimesa em 1992 no setor de queijo, permaneceu nessa função por 4 anos, após isso, passou a ser operador de máquina no setor de leite “longa vida”, em 2010, no período da entrevista, exercia a função de operador de empilhadeira. João tem um filho e estava no segundo casamento, frequentava algumas matérias do colégio por exigência da empresa, pois tinha formação somente até o segundo ano do ensino fundamental.

Para ser um operador de empilhadeira, João teve que realizar um curso exigido pela empresa, tem uma jornada de trabalho bastante cansativa, pois cobre as folgas dos outros operadores de empilhadeiras e, por vezes, realiza duas jornadas por dia, das quatro horas da tarde à meia-noite e da meia-noite às sete e quarenta da manhã e, ainda assim, nos seus dias de folga, João faz “bicos” para complementar sua renda.

Para esse trabalhador, os 17 anos de trabalho significaram a possibilidade de se aposentar: “Que nem eu, né? Vô vê se me aposento pelo tempo de firma. Vô vê se eu aguento até me aposentá. Aí fico mais sossegado”⁶¹. João percebe como o trabalho é difícil, mas “aguenta” por compartilhar da perspectiva de que os direitos viabilizados ao trabalhador pelo registro em carteira são possibilidades de renda e seguridade na velhice. João está claramente projetando seu futuro, interpretando seu esforço atual como “pré-requisito” do “sossego” que terá na posteridade, somente após aposentar-se, então, é que poderá pensar em outros elementos que não o trabalho.

O cumprimento das leis trabalhistas parece um fator importante também para Paulo, 38 anos, que nasceu em Céu Azul-PR, e que trabalhava na UFQ/Frimesa desde 1992, no setor de queijos, é casado e pai de duas filhas. Tendo iniciado como auxiliar de produção, quando da entrevista Paulo atuava como queijeiro⁶² e líder do setor no turno da meia noite às 07h40.

⁶¹ João. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 15 mar. 2010.

⁶² Paulo formou-se queijeiro pela Frimesa. O queijeiro é o profissional que manipula a fórmula para cada tipo de queijo.

A justificativa para sua permanência na empresa por 18 anos vai se modificando ao longo de sua narrativa:

Ana: Pra você, o que é estar trabalhando na Frimesa todo esse tempo?

Paulo: (silêncio) Comodismo, talvez...

Ana: Por que comodismo?

Paulo: Porque eu sou muito preguiçoso pra estudar. Então, aí eu optei por ficar lá. Porque, você trabalhar de empregado aqui em Rondon não é vantagem, você fica pulando de empresa e empresa, a não ser que você se aperfeiçoa numa área. Se não, melhor ficar quieto num lugar. [...]

Ana: Isso, quem tá lá dentro é que pode relatar como as coisas vão acontecendo.

Paulo: E outra: aqui em Rondon, a maioria das empresas, que agora tem empresas grandes, mas, a maioria eram empresas pequenas. Então, esse lado dos direitos do trabalhador, poucas empresas respeitavam, só essas empresa grande. Essas empresa menor, você pode ver que não tem hora extra, não tem nada, não pagam, não valorizam, não dão valor aos direitos do trabalhador. E essas empresas maior como já têm uma fiscalização mais rígida, eles já levam mais.⁶³

Quando questionado sobre qual o significado do trabalho na Frimesa por tanto tempo, Paulo tem uma resposta inusitada, o “comodismo”, diz isso porque se acha “muito preguiçoso para estudar”, embora, segundo ele, houvesse diversas oportunidades para estudar, porém optou por trabalhar na empresa e “se aperfeiçoar”. Esse trabalhador tem dimensão do mercado de trabalho em Marechal Cândido Rondon, como está organizado o trabalho e quais são suas possibilidades, assim atribui valor a esse trabalho na Frimesa.

Em outro momento da entrevista, quando conversamos sobre a importância de conhecer a empresa pela ótica do trabalhador, Paulo reforça sua avaliação sobre as possibilidades de trabalho na cidade e a falta de empregos ou empresas que cumpram as leis trabalhistas, que garantem o mínimo de segurança. Esse foi o fator que o fez se “acomodar” na empresa por tanto tempo, encontrando com isso a possibilidade de se aperfeiçoar.

Antes de trabalhar na Frimesa, Paulo trabalhou como frentista em postos de gasolina e como *office-boy*, empregos que, segundo ele, são “mais pra adolescentes mesmo, porque enquanto você não passar a fase do serviço militar, é difícil conseguir um emprego e logo que eu passei essa fase do serviço militar, logo entrei na Frimesa”⁶⁴. Sua experiência de trabalho como menor de idade, juntamente com a experiência do pai que também foi trabalhador da Frimesa, em Medianeira, permitiram que esse trabalhador construísse um conhecimento em relação à “pequena e grande empresa” no cumprimento dos direitos trabalhistas.

⁶³ Paulo. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 mar. 2010.

⁶⁴ Idem.

A Frimesa procura reforçar essa imagem de que o trabalho “formal” traz benefícios para atrair trabalhadores como se pode observar na matéria da “Revista Frimesa” de setembro e outubro de 2008, com o título “Prosperidade à base de cooperação”⁶⁵, em que se enfoca a Frimesa como uma empresa que gera empregos, que retirou muitos trabalhadores do trabalho informal. Utilizando-se das experiências de alguns trabalhadores do Frigorífico em Medianeira, como o casal Eliel e Márcia, que dá seu depoimento, a “revista” destaca:

a necessidade de sobreviver da informalidade ficou pra trás. Junto com a conquista do trabalho com carteira assinada – somada aos benefícios, como assistência médica, vale alimentação, transporte, entre outros – vieram os sonhos.

Outro depoimento utilizado para legitimar os argumentos de que o trabalho na Frimesa é mais seguro que o trabalho dito informal é o de Cleonice:

Depois de 15 anos sobrevivendo na informalidade em uma atividade considerada por ela arriscada, a mudança significou dignidade. ‘Trabalhava como sacoleira e fazia viagens para São Paulo. Agora tenho os benefícios da carteira assinada e garantias que, no futuro, vão fazer a diferença.’⁶⁶

A “revista”, ao que parece, tenta estimular o público da cidade de Medianeira-PR para o trabalho na unidade frigorífica da Frimesa, mas a revista circula por todas as unidades, podendo ter algum respaldo entre os trabalhadores. O tema do trabalho informal está ligado, provavelmente, às vagas de emprego que ficam sempre “em aberto” para o frigorífico e por Medianeira ser uma cidade de fronteira com o Paraguai, ocasionando o fato de muitos trabalhadores verem uma possibilidade de ganho melhor e de ser “seu próprio patrão” trazendo mercadorias desse país para revender naquela cidade.

A matéria não aborda o que efetivamente mudou na vida desses trabalhadores no aspecto da vida material, porém coloca o trabalho proporcionado pela Frimesa como “sonhos”, gerando expectativas para o futuro, o que se constitui uma forma de propagandear “benefícios” oferecidos pelo trabalho na empresa, que não são palpáveis no presente, mas no futuro.

Diferentemente da “revista” em que fica evidente que edita as narrativas desses trabalhadores devido ao contraste da linguagem utilizada, quando nos deparamos com a trajetória dos trabalhadores da UFQ/Frimesa, encontramos elementos que indicam que os

⁶⁵ Revista Frimesa, Ano V, Edição 32, p. 12-13, set./out. 2008.

⁶⁶ Idem.

“benefícios futuros” não são tão fáceis de ser conquistados, pois o salário é muito baixo e segundo Paulo, é o que motiva a não permanência na empresa:

Ana: Por que você acha que tem gente que não consegue ficar tanto tempo na empresa?

Paulo: Olha, o maior problema é salário, maior motivo é isso aí. E outra, na nossa área, que é laticínio, trabalha-se 365 dias por ano, não tem como né? Leite tem todo dia. E esse é outro fator, a escala de folga.

Ana: Por que você acha que as empresas pagam salários baixos aqui?

Paulo: Você tem que vê que aqui em Rondon as empresas aqui ele mantém mais ou menos a facha igual né? Talvez é pra isso, pra estimular que o pessoal pare, não fique pulando. No meu caso, eu tô há tanto tempo lá na Frimesa, porque eu tenho um salário um pouquinho melhor. Se fosse pra mim entrar hoje com o salário que eles oferece, hoje eu também num taria mais tanto tempo.

Ana: Então, na época que você entrou, se ganhava melhor?

Paulo: Num ganhava melhor, mas é como que eu entrei logo no início, daí nós passamos várias dificuldades lá. E é por necessidade que nós vamo ficando. O pessoal que tá mais tempo acabou sendo um pouco mais valorizado.

Ana: Que dificuldades são essas?

Paulo: No início, lá se fazia muita hora extra, pouca gente, tava começando, o pessoal não tinha muita experiência ainda, né? Acabava que trabalhava 12, 16 horas por dia. Isso é a maior dificuldade, se tornava muito cansativo. E não parava gente lá também. Então o pessoal que foi ficando, que conseguiu passar aquela fase mais crítica, acabô sendo valorizado mais. Foi aonde que nós ficamo. Se fosse pra entrá lá hoje com o salário que eles oferece, hoje também não ficaria tanto tempo⁶⁷.

Em 1992, quando Paulo ingressou na empresa, a UFQ/Frimesa já era uma empresa “grande” para a cidade de Marechal Cândido Rondon, contando com duas plantas produtivas, o laticínio Rainha, denominado pela Sudcoop/Frimesa de UFL (Unidade Fabril de Leite) e a UFQ (Unidade Fabril de Queijos), empregando aproximadamente 100 trabalhadores. O recebimento do leite e o processamento para doce de leite aconteciam na UFL e a fabricação de queijos na UFQ.

Assim como os demais trabalhadores, Paulo percebe as dificuldades enfrentadas na empresa, tanto no início de seu trabalho em 1992, quanto em 2010, quando realizada a entrevista, apontando que, além do baixo salário, os trabalhadores enfrentavam longas jornadas de trabalho o que se tornava “muito cansativo”. Ele atribui a não permanência dos trabalhadores na UFQ/Frimesa a um problema da própria empresa, pois não agrada aos novos funcionários o salário e o trabalho em escala de folgas.

Outro elemento destacado é a ação das empresas em Marechal Cândido Rondon em oferecer salários semelhantes, o que limita a possibilidade de melhoria salarial, o que pode

⁶⁷ Paulo, op. cit.

indicar a articulação de algumas empresas para pagar baixos salários se assim tentar evitar a circulação de trabalhadores de uma empresa para outra.

Paulo justifica sua permanência na empresa por necessidade de ter um trabalho para seu sustento, ou seja, para sua sobrevivência e porque ganha um salário um “pouquinho melhor”. A melhora salarial é interpretada por esse trabalhador como uma compensação por ter enfrentado as dificuldades no início das atividades da UFQ/Frimesa, pois trabalha há muitos anos na empresa, relata que chegou a trabalhar até 16 horas por dia no início de seu trabalho e como teve a oportunidade de se formar queijeiro e possui um cargo mais elevado, se sente reconhecido no ambiente de trabalho.

O fato de terem permanecido na Frimesa possibilitou para alguns trabalhadores a conquista de melhores postos de trabalho e aumento salarial. Outro exemplo é o de Thiago, 40 anos, nasceu em Criciumal, Rio Grande do Sul, filho de agricultores, veio a Marechal Cândido Rondon para trabalhar na Frimesa em 1993, trabalho arranjado pelo tio Lotário Rischter, que foi diretor secretário da gestão da Sudcoop entre 1982 a 1985, quando era presidente da Coopagro de Toledo. Começou a trabalhar como auxiliar de produção na área de Doce de Leite na UFL. É o único dos entrevistados que trabalhou na planta produtiva do Laticínio Rainha, setor que, a partir de 1995, foi transferido para UFQ/Frimesa. Thiago estava como “assistente operacional”, o mesmo que líder de produção, até o momento da entrevista.

O sentido atribuído por Thiago à Frimesa é o do crescimento profissional e pessoal:

Óia, quando eu comecei na Frimesa, na realidade, eu não conhecia nada, eu vinha do interior, né? Vamo dizer que a gente era tipo um bicho do mato, né? Ficava apavorado, né? Você largar tudo os anos no interior e vim pra cidade, né? Porque quando vim, eu tava vindo sozinho pra cá, né? Daí, você trabalhar, né? Tempo da Frimesa, eu tive várias conquistas. Quando eu vim lá de baixo, eu vim com uma mão na frente e outra atrás, né? Daí, foi conseguindo as coisas, né? Naquele tempo, quando eu comecei, né? Eu era tipo um auxiliar de produção, né? Era mandado, né? Nesses tempo tudo, eu consegui várias conquistas, né? Que nem agora: me colocaram como assistente operacional, né? Como líder de produção da área de doce de leite⁶⁸.

Ao sair do campo e ir trabalhar na cidade como empregado, os sujeitos precisam se adequar aos novos espaços vivenciados, deixando a condição anterior e elaborando uma nova. Assim, para Thiago, não foi somente o trabalho na Frimesa que fez a “diferença” em sua vida, mas também sua saída do campo para a cidade. Elabora isso, destacando seu “progresso”, sua condição de vida e de trabalho: quando vivia no Rio Grande do Sul e trabalhava no campo era

⁶⁸ Thiago. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 20 jan. 2013.

um “bicho do mato” e, com o trabalho na Frimesa vieram “conquistas” que ele não experimentaria se ainda morasse no sítio.

A conquista de um posto de trabalho melhor foi o eixo de toda a narrativa de Thiago: além de ter “conseguido as coisas” que são as conquistas materiais, o elemento principal da mudança de vida dele foi a conquista do posto de trabalho. Quando indagado sobre o que mais gostou nos 20 anos de empresa, ele respondeu:

Pelas conquista que eu consegui lá dentro, né? Lá dentro comecei como auxiliar de produção, né? Só que a gente, com o tempo, devia ter, vamo dizer, se aperfeiçoado melhor, né? Tê feito um curso, né? Nessa parte, né? Só que eu tive várias conquista lá dentro, né? Porque, pra falar a verdade, eu me dô bem, eu conheço todo mundo lá dentro, começando pela parte da diretoria, eles me conhece, pelo tempo que tô lá dentro, né? I assim, quando eu comecei, pra falar verdade, eu não tinha nada, né? Fui conseguindo uma casa, a família, né? Carro, tudo essas coisas, né? Conquista. Óh, pra falar a verdade, eu queria mais ainda lá dentro. Conhecer mais coisa, né? Fazer mais coisa lá dentro, assim conhecer, né? Mas, a gente foi parando com o tempo, né?⁶⁹

Para esse trabalhador, o trabalho na Frimesa trouxe “crescimento pessoal e profissional” tendo como referência a compra da casa, do carro, a constituição da família, seu relacionamento com a diretoria da empresa e os demais trabalhadores que foi sendo conquistado através de sua experiência de trabalho que resultou em um melhor posto de trabalho. A imagem de que a empresa gera “oportunidades para quem quer crescer” é significativa para Thiago, por estar, em 2013, no cargo de líder de produção na área de doce de leite, se orgulha disso pelo tempo dedicado à Frimesa, porém “culpa-se” de não ter maiores conquistas, por não ter estudado e se aperfeiçoado, ou seja, entende que somente se dedicando mais à empresa, ele poderia conseguir maiores conquistas, idealizando que o “fracasso” é individual, o “crescimento” é de responsabilidade somente do trabalhador.

No entanto, a perspectiva de Thiago de quanto maior a dedicação, maiores as conquistas não se efetiva na vida de todos. Em alguns casos, mesmo com a conquista de um posto como chefe por estudo ou por aperfeiçoamento, isso não significa a garantia de conquistas futuras ou até mesmo de emprego, como, por exemplo, Clodomir que, apesar de trabalhar como supervisor no turno das 16 horas à meia-noite no UHT na Frimesa, ter feito curso Técnico Industrial voltado para a área em que atuava, foi demitido depois de 17 anos na empresa, evidenciando que há outros critérios para ascensão de cargos.

⁶⁹ Idem.

Clodomir, 38 anos, nasceu em Missal-PR, filho de agricultores, morou também na zona rural de Santa Helena-PR (30 km de Missal), veio para a cidade de Marechal Cândido Rondon (50 Km de S. Helena), onde, inicialmente, trabalhou 8 meses em uma fábrica de móveis. Posteriormente, em 1993, é admitido na empresa Frimesa como auxiliar de produção no setor de queijos e, após um ano, passou a trabalhar no Laboratório, onde permaneceu por 10 anos como laboratorista, fazendo análises no leite e derivados produzidos na fábrica. Nos 3 anos seguintes, trabalhou como encarregado do terceiro turno (da meia noite às 7h40), no setor do UHT.

Demitido em 2010, Clodomir explica que, devido à troca da gerência, deram uma “enxugada”: “Então, foi o gerente, veio e queria mudança, né? Tava dando muito problema ali dentro e talvez com as mudança, resolve as coisa”. Segundo o entrevistado, vários trabalhadores foram demitidos com esse pretexto, indicando que a Frimesa passava por um processo de reorganização da produção, do que decorriam cortes de funções e diminuição nos custos com salários.

No entanto, para Clodomir, sua demissão da Frimesa significou o começo de uma nova vida:

Ah, pra mim foi quase uma vida, né? 17 anos trabalhei lá. E sempre procurei vestir a camisa da empresa, né? Então, saí de lá, saí de cabeça erguida. Me mandaram embora. Pra mim foi um grande começo. Na verdade, pra muita gente. Muita gente sai de lá chorando. Pra mim não, eu só tenho a agradecer à Frimesa, a partir dela eu vivi tantos anos, dependi dela, né? Então, eu saí de cabeça erguida.⁷⁰

Com essa avaliação de quem fez o que pôde e devia pela empresa - “vestiu a camisa” - , sua demissão não acarretou um período longo de desemprego: a partir de sua experiência em laboratório, foi chamado para trabalhar na Sperafico⁷¹ no setor de laboratório. Clodomir constrói um sentido de gratidão pela Frimesa, pois esta lhe garantiu a sobrevivência por 17 anos, mas admite que seu trabalho não era valorizado:

Então, eu, pra tu ter uma ideia, eu trabalhei tantos anos ali e meu salário não era bom. Eu ganhava muito menos que as pessoas que trabalhavam na mesma função que eu. Isso eu não tô inventando. Todo mundo sabe. Então, eu tava ali dentro, eu coordenava um turno praticamente sozinho. Mas, nunca fui valorizado, assim, como eu acho que eu merecia, né?⁷²

⁷⁰ Clodomir. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 28 jan. 2013.

⁷¹ Empresa de armazenamento de cereais como soja, milho e trigo.

⁷² Idem.

De acordo com Clodomir, para ser valorizado, é preciso um salário igual ao dos demais trabalhadores que exerciam a mesma função que ele, algo que não acontecia. Para comprovar a desigualdade referente ao seu salário, esse trabalhador se utiliza de um procedimento narrativo para autorizar sua fala, dando um sentido de verdade ou comprovação: “eu não tô inventando”. Permanecera no trabalho pela garantia do “pagamento em dia”, por gozar de certa autonomia: “Eu, da liberdade que a gente tinha lá dentro, sabe? Era sussegado. As refeição são boa lá também (risos), comia bem”. Clodomir também aponta que: “foi muito comodismo da minha parte. Na verdade, o cara fica ali, ele parece que não vê as coisa, como é que o mundo gira”. Elabora isso no presente, por ter conseguido outro trabalho rápido sem passar por um longo período de desemprego e insegurança. Assim, a Frimesa não era a única possibilidade de sustento porque trabalha há 2 anos e 6 meses em outra empresa e com um salário melhor: “eu já ganhei quatro aumento de salário em 2 anos e meio que eu tô na empresa, né?”. Esse trabalhador acaba atribuindo sua permanência na Frimesa ao “comodismo” que não permitia que visse melhores possibilidades fora dali. Ou seja, sua demissão é interpretada por ele como uma oportunidade que recebeu para obter uma situação melhor. Formulações como essa também são encontradas em manuais de empreendedorismo ou em palestras motivacionais, ofertadas pelas empresas aos seus funcionários, como ocorria algumas vezes na Frimesa e, muito provavelmente, frequentadas por esse trabalhador. Nesse sentido, o processo vivido por Clodomir, após a demissão, confirmava os slogans motivacionais.

A situação de “comodismo” destacada por Paulo e Clodomir parece ter o mesmo significado construído por Thiago de que para o trabalhador “progredir”, alcançar o crescimento profissional, deve se “aperfeiçoar” constantemente. Imagem que a Frimesa procura construir no dia a dia do trabalho, elegendo esses trabalhadores para postos de trabalho melhores.

A Revista Frimesa investe nessa perspectiva da possibilidade do crescimento profissional com o trabalho na empresa, utilizando-se, para tanto, de falas de alguns trabalhadores, “rebatizados” de “colaboradores”. Isso pode ser observado, por exemplo, na revista de março/abril de 2006⁷³ que, com o título “Crescer depende de você”, traz uma entrevista com o trabalhador Anacleto Carlos Schneider. Segundo a revista, esse trabalhador “acompanhou a colocação de cada tijolo na construção da fábrica”. De fato, Anacleto iniciou

⁷³ CARNE suína: Deliciosa, leve e saudável. Revista Frimesa, Ano IV, Edição 17, mar./abr. 2006.

na Frimesa participando da construção da UFQ em 1988 e, em 2006, era encarregado do terceiro turno. Nas suas palavras, a Frimesa seria:

uma empresa que me inspira orgulho [...]. Possui um espírito empreendedor, é um espelho para os setores Laticinistas. Com certeza, a Frimesa dá oportunidades de crescimento e aprendizado. Para crescer, depende de “você”, do seu comprometimento, responsabilidade e dedicação. Estou na empresa há mais de 18 anos e o segredo para isto é ser humilde e flexível, enfrentar desafios⁷⁴

Anacleto iniciou na Frimesa como auxiliar de produção e alcançou um cargo acima na hierarquia dos postos de trabalho nessa empresa, se colocando como exemplo de trabalhador através da sua dedicação. Conjuntamente a isso, sua argumentação buscava compartilhar com os demais trabalhadores um perfil de trabalhador para o crescimento profissional: comprometido, responsável, dedicado, humilde e flexível, reforçando o “crescimento” como virtude individual e destacando que a Frimesa oferece oportunidade para todos.

Os valores difundidos na Revista circulam dentro da UFQ/Frimesa nas reuniões coletivas, nas conversas com o líder ou o encarregado, nos cursos oferecidos pela empresa e quando o “fulano tá na Revista”, assim a atenção se volta, mesmo que mínima, para o ideal de trabalho e de trabalhador projetados pela empresa.

É evidente que, ao ser convidado a “falar” na Revista, essa propõe o que deve ser dito pelo trabalhador, o que deve vir a público, nota-se que as “falas” são editadas, valorizando o conteúdo que destaca a empresa e a linguagem é apresentada de modo formal, porém será que esse trabalhador, ao ser entrevistado por um historiador ou por alguém que não está ligado à Frimesa, falaria as mesmas coisas e do mesmo modo? As demais entrevistas analisadas neste trabalho demonstram contradições ou diversidade na análise que os trabalhadores fazem da empresa.

Outro exemplo disso pode ser encontrado na revista de novembro/ dezembro de 2009⁷⁵. Ao comemorar seus 32 anos, a empresa “convocou” 32 trabalhadores com mais tempo de trabalho na empresa para que escrevessem uma frase que expresse o sentido do trabalho em relação a empresa.

Em resumo, os aspectos mais lembrados são o orgulho e a satisfação de trabalhar na empresa vencedora, as oportunidades de crescimento profissional e pessoal que tiveram, a preocupação da Frimesa com as pessoas, as suas conquistas por meio do trabalho e as conquistas da empresa,

⁷⁴ Idem, p. 29.

⁷⁵ 2010 Crescer na industrialização e Vencer no mercado. Revista Frimesa, Ano VI, Edição 39, p. 26-27, nov./dez. 2009.

a preocupação com a qualidade dos produtos, a solidez e excelência de gestão. Os colaboradores da Frimesa formam uma grande família que, unida pelos laços de amizade, têm consciência da importância econômica e social da empresa, da necessidade de produzir alimentos de qualidade e se sentem honrados pelo trabalho que realizam⁷⁶.

A partir dessa perspectiva, a revista se posicionava, afirmando que a empresa era um lugar que gerava oportunidades de crescimento profissional e pessoal, preocupada com seus trabalhadores, provedora de laços fraternais, e que todos os envolvidos formam uma grande família unida. Logo o “status de grandeza e crescimento” em produção de leite é atrelado ao crescimento de todos - trabalhadores e empresa - constantemente enfatizado pela direção da Frimesa através da sua revista.

A Frimesa, por meio da revista, se diz porta-voz de todos e destaca “A cooperativa na visão de seus colaboradores”. O enunciado que confere título à matéria deixa evidente o interesse em legitimar um sentido comum, formulando uma imagem positiva do trabalho e da empresa, construindo o silêncio sobre as diversas lutas e conflitos cotidianos vividos no interior da Frimesa. O projeto sintetizado na revista Frimesa defende a valorização do “progresso”, do “crescimento”, do “cooperativismo para todos”.

As narrativas atribuídas aos trabalhadores e publicadas na Revista Frimesa tentam incutir em seus leitores, trabalhadores e consumidores contemporâneos, imagens de uma trajetória empresarial de sucesso para todos: “Me sinto muito feliz pelo crescimento como pessoa, por meio do trabalho e pela importância da Frimesa para a região”, destaca Valmir Pedro Périgo, que trabalhava como apoio operacional, admitido em fevereiro de 1980. Outro trabalhador, Francisco Hennemann, trabalhava na salga do queijo, admitido em junho de 1981: “A Frimesa superou todos os obstáculos encontrados mostrando que, com esforço e dedicação, é possível atingir seus objetivos”. Frase de Daniel Cândido de Lima, que trabalhava na auditoria, admitido em agosto de 1982, afirma que: “É honroso participar da história de crescimento da Frimesa, que gera tantas oportunidades e sustentação para tantas pessoas”⁷⁷.

A empresa posiciona-se como um ambiente de crescimento mútuo, em que um depende do outro para se desenvolver: “A Frimesa gera oportunidades de crescimento e realização profissional e pessoal. Sempre apoiando, basta querer e dar valor”, afirma Inácio Carniel, que trabalhava na contabilidade, foi admitido em novembro de 1981. Vilson Nadaleti trabalhava no preparo de massas (Queijo), foi admitido em fevereiro de 1982: “Quando

⁷⁶ Idem, p.26.

⁷⁷ Revista Frimesa, Ano VI, Edição 39, p. 26-27, nov./dez. 2009.

ingressei na Frimesa, ela era como uma árvore pequena, reguei, acreditei, e ela cresceu. Eu cresci junto, colhendo saborosos frutos”. Laurito da Silva trabalhava na manutenção da Caldeira, admitido em abril de 1983: “Aqui cresci como pessoa e fiz muitos amigos. A Frimesa é uma empresa muito boa para se trabalhar”⁷⁸. Dessa forma, intenta convencer, por meio das narrativas dos trabalhadores, que sua política e gestão administrativa (regulamentos, normas, práticas disciplinares) beneficiam a todos.

A produção dessas narrativas constrói imagens positivas das fábricas, como um lugar de conquistas, realizações e crescimento, mostrando um trabalhador feliz, saudável e bem afeiçoado. No entanto, para interpretar os sentidos da Frimesa para os trabalhadores que nela atuam ou atuaram e qual os significados atribuídos à Unidade Fabril de Queijos/Frimesa, em Marechal Cândido Rondon, procuro estabelecer uma relação crítica, de desconfiança em suas narrativas, examinar e interpretar os sentidos que os trabalhadores experimentam e constroem sobre a fábrica, não isolados, mas em relação com o outro, no conjunto das experiências sociais.

Muitos trabalhadores vêm em busca de melhores condições de vida e de trabalho, pautando-se, muitas vezes, no ideal difundido por diferentes meios de comunicação argumentando que as cidades são lugares de “melhores oportunidades” de emprego e de vida no intuito de atrair trabalhadores para o serviço fabril. Mais que a necessidade da sobrevivência, muitos trabalhadores imbuídos de sonhos como a casa própria, um “carrinho”, estudos para os filhos ou mesmo para si, alimentam expectativas em relação ao trabalho industrial nas cidades.

Em busca de seu próprio sustento, Lucas, 36 anos, nascido em Criciumal, Rio Grande do Sul, mudou-se com os pais agricultores, trabalhadores rurais assalariados, para Dionísio Serqueira-SC. Chegou a Marechal Cândido Rondon em 1995 e começou a trabalhar em uma empresa de soro concentrado, Confrepar, permaneceu nessa empresa por 10 meses até a mesma ser alugada pela Frimesa, a partir daí. Em 1996, Lucas tornou-se funcionário da Frimesa, iniciou nessa empresa quando tinha 19 anos de idade, trabalhando no pátio, descarregando e cortando lenha para a caldeira, depois foi para a seção de expedição e, em 2009, passou para o setor de almoxarifado. Com 17 anos na empresa, Lucas constrói os seguintes significados para essa experiência:

O sentido assim, que eu busquei bastante coisa, né? Quando eu entrei lá, eu tinha terceira, quarta série. Eu acabei até oitava, depois acabei fazendo o meu segundo grau. Aí, fiz curso de empilhadeira, fiz curso de Cipa

⁷⁸Idem.

[Comissão Interna de Prevenção de Acidentes], fiz. Já fui da Cipa, negócio de [...] pelos funcionários, né? Também fiz curso na Tecsoft⁷⁹, é na Petcurso⁸⁰, aqui. Aí, fiz um de automação, né? O básico de computador, lá, no sindicato, que eu não precisei pagar nada, né? Tudo pela Frimesa. E também, que eu aprendi muito assim, né? Aí, tudo que eu consegui, eu também, claro graças ao trabalho lá, né? E, que eu engrenei, que nem eu tava te falando, né? Uma amizade boa, que nem eu falo, se hoje eu saí da Frimesa, você não ia, às vezes, senti tanto o emprego, porque você buscô coisas boas. Operador de empilhadeira, hoje tem vaga. É, que nem eu, tô de conferente [controla entrada e saída de mercadoria do estoque]. Também é uma profissão. E o tempo que eu tô no almoxarifado, eu posso saí de lá e trabaia num negócio de autopeças, né? Recebimento, conferência de estoque, contagem, tudo. Então, essas coisas, eu agreguei do pouco tempo que tive. Os dois anos de liderança, eu não tenho nada que consta na carteira. Mais é pra mim, que eu tirei de aprendizagem. Se um dia, numa entrevista de emprego, acho que pode contá muito. Então, o tempo que eu tenho aqui, trabaia na Frimesa é gratificante, porque eu consegui a meta que eu queria, que era um serviço mais tipo [...] tá num serviço...não vou dizer que é bão, mas é mais responsabilidade, né? Recebimento de embalagens [...] eu trabaio, eu gosto de fazer isso. O horário meu, é bão. Eu queria também um horário bão, né? De dia, durante horário de comércio, e, de noite, tá com a família. Com um pouco de tempo, eu fui conseguindo. Eu agreguei essas coisas, né? Então, hoje, trabaia na Frimesa, me deixa mais alegre por essas partes, né? A amizade que a gente criô lá dentro. E daí, tem um horário bão e trabaio no que eu gosto, então⁸¹.

Em sua narrativa, Lucas parece fazer um balanço de sua trajetória na empresa, pesando os prós e contras, construindo uma avaliação que apresenta o tempo de trabalho na empresa como de “buscar o aperfeiçoamento”. Assim, Lucas valoriza seu trabalho por lhe ter oportunizado diversos cursos e também por poder terminar o ensino médio, alcançando melhores condições de trabalho. Isso ele identifica com o trabalho que faz no almoxarifado, que lhe permite trabalhar das 7h30 às 17h30, podendo estar com a esposa e o filho durante a noite.

Lucas passou por diferentes trabalhos dentro da empresa, considerados por ele como um “progresso” e também como “aprendizado”. Mesmo afirmando que gosta do trabalho na Frimesa, com restrições – “não vou dizer que é bão [...]” -, o trabalhador projeta outras possibilidades fora da empresa. Já que o emprego em si não é avaliado como certo – sua narrativa está pontuada de incertezas, nos “se hoje eu saí da Frimesa” -, essas possibilidades ele estabeleceu a partir daquilo que a empresa parece não poder lhe tirar, que é o aprendizado de diferentes funções, qualificadas por ele como “profissões”, e que parecem ser reafirmadas

⁷⁹ Indústria de máquinas de sorvete.

⁸⁰ Escola que oferece cursinhos de formação, como de informática, garçom, vendedor, oratória, entre outros.

⁸¹ Lucas. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 01 fev. 2013.

como inalienáveis, à medida que foram decorrentes da sua atitude: “tudo que eu consegui [...] porque você buscô coisas boas”.

A busca por melhores condições de trabalho dentro da empresa é almejada e, às vezes, alcançada por alguns trabalhadores. A trabalhadora Izabel, 25 anos, nascida em Marechal Cândido Rondon, morava com os pais na zona rural do município quando entrou na Frimesa, em 2008. Para ela, trabalhar na Frimesa foi “uma realização [...] porque eu trabalho onde eu sempre quis trabalhar, no laboratório”⁸².

A trajetória de trabalho de Izabel é bastante diversificada, mesmo vinda do campo, ela sempre trabalhou na cidade. Seu primeiro emprego foi realizando serviços periódicos de babá e diarista, posteriormente trabalhou em uma indústria de laticínios no distrito de Mercedes, trabalhou também em uma sorveteria e, por último, em uma padaria na cidade de Marechal Cândido Rondon.

Izabel entrou na empresa no setor de UHT, permanecendo por 6 meses nesse setor, depois passou para o setor do laboratório, começando como “ferista”, ou seja, cobrindo as férias dos outros funcionários, até ser efetivada nesse setor. Considera o seu trabalho satisfatório, pois sempre desejou trabalhar no laboratório, com isso entende a Frimesa como um lugar que gera oportunidades e apresenta uma linearidade com os argumentos da empresa publicados na Revista Frimesa:

Ana: Dentro da Frimesa tem oportunidades pra todos?

Izabel: Pra aqueles que querem. Pra aqueles que não querem vão continuar sempre no mesmo lugar sempre fazendo a mesma coisa e sempre reclamando de tudo. Porque não procuram melhorar, não querem melhorar, não vão melhorar, vão continuar sempre naquela rotina diária ⁸³.

Devido a sua trajetória dentro da Frimesa, onde conseguiu subir ao cargo que almejava desde quando entrou, Izabel acredita que o crescimento dentro da empresa depende somente de o funcionário se dedicar ao trabalho, visão naturalizada nas relações capitalistas de que os mais “adaptados”, mais “laboriosos”, conseguem “progredir”. Em sua narrativa, Izabel indica que os trabalhadores estão sempre reclamando de tudo.

Essa trabalhadora viu nesse trabalho a possibilidade de ganho e de estudos, já que, tendo o ensino médio completo, pretendia custear o ensino superior na área de alimentos, mas essa expectativa não havia se concretizado até o momento da entrevista. Para Izabel, a

⁸² Izabel. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

⁸³ Idem.

Frimesa tem sentido de “crescimento profissional e econômico”, porém quando fala de seu futuro, sua perspectiva muda um pouco:

Izabel: Eu pretendo estudar, me formar e não vou dizer assim que sair daqui, mas melhorar de vida. Acho que todo mundo quer, né? Você ter um padrão de vida, não assim que você possa esbanjar dinheiro, mas que você possa viver com dignidade. Que você tenha um padrão de vida que você não se preocupe: será que vai dar pra pagar todas as contas no final do mês? Que dê pra pagar as contas e que sobre pra um lazer, né?

Ana: Será que na Frimesa você vai conseguir esse padrão de vida?

Izabel: [pensativa] O que que eu posso te dizer agora? [silêncio] De imediato, não. As coisas tão andando, mas é como eu falei: não pode ser de uma hora pra outra. Então, devagarzinho, as pessoas estão tendo conhecimento. Mas, o teu tempo, não é o mesmo tempo da empresa. Não adianta: você sempre vai querer mais em pouco tempo e a empresa vai querer mais em muito mais tempo. A empresa e funcionários têm visões e pensamentos diferentes. Eu vejo não agora, mas pro futuro tende a melhorar muito. Porque tá tendo muito mais saída de mercado, a produção praticamente triplicou. Pra nós mesmos, as nossas análises, a média, era dez, dose mil. A gente já tá com vinte mil análises mês. E a tendência é só aumentar. Isso só no laboratório de processos, não físico e químico e, não o matéria-prima. No matéria-prima, o volume de análises é muito maior⁸⁴.

Percebe-se uma ambiguidade na narrativa de Izabel: primeiro, afirma a impossibilidade de ter um padrão de vida razoável com o salário pago pela Frimesa, em seguida, acredita que vai melhorar por entender que o aumento da produção, a intensificação do seu trabalho e as vendas indicam “crescimento” para a empresa e, com isso, o seu “crescimento”.

Izabel busca viver melhor, reconhece que na Frimesa essa possibilidade não tem a mesma velocidade que as mudanças de postos de trabalho. Entende que “tempo” para o trabalhador é o presente, onde o que está em pauta são suas necessidades de sobrevivência e perspectivas de vida, porém para a empresa o “tempo” é de expectativas sempre futuras e em longo prazo.

Assim, Izabel ressalta que “a empresa e funcionários têm visões diferentes e pensamentos diferentes”, por mais que o trabalhador deseje uma mudança imediata, ele sempre tem que ficar na espera, produzindo mais e melhor para que a empresa “melhore” e, futuramente, seu salário também melhore.

Porém nem todos os trabalhadores “esperam” que o salário venha a melhorar e buscam outras formas de ganhos fora da Frimesa para complementar sua renda, como, por exemplo, o trabalhador José, 58 anos, nascido em Santana do Livramento, Rio Grande do Sul, iniciou na

⁸⁴ Idem, ibidem

Frimesa como auxiliar de produção no setor de UHT em 2001. No momento da entrevista, ele era operador de máquina no setor de leite condensado da 00h às 07h40. Esse trabalhador, mais do que gostar do trabalho na Frimesa, diz que: “faço com responsabilidade e visto a camisa da empresa”. Mesmo assim, exerce outros trabalhos fora da empresa:

Bom, na verdade porque eu quero viver um pouco melhor e a gente ganha pouco na Frimesa. E hoje em dia, não é só na Frimesa, em todos os lugar que você for trabalhá em empresa, tu vai ganhá pouco. Então, se tu qué vivê um pouco melhor, tem que fazê serviço de terceiro [...]⁸⁵

Apesar de inicialmente expressar satisfação com o trabalho, José parece não ver supridas suas necessidades financeiras, levando-o a procurar outros trabalhos no que seriam seus horários de descanso, como cortar grama e trabalhos de jardinagem, fazer hortas, limpar quintais e cavar fossas. Porém, entende que não encontra possibilidades de emprego com ganhos maiores na cidade, mas trabalhar na Frimesa lhe possibilita, devido os horários da jornada de trabalho, fazer uns “bicos” para melhorar a renda da família.

A narrativa de José vai de encontro à de Paulo em relação aos baixos salários praticados tanto na Frimesa quanto em outras empresas em Marechal Cândido Rondon, evidenciando os limites do mercado de trabalho nessa cidade, assim justifica também o trabalho em “tempo livre”.

Antes de trabalhar na Frimesa, José trabalhou no frigorífico Swift, na cidade de Santana do Livramento-RS no ano de 1975. Em 1979, veio para a cidade de Marechal Cândido Rondon “acompanhar” esse mesmo frigorífico que se instalara na cidade, em 1996 mudou-se mais uma vez com a Swift para Laranjeiras do Sul, logo após José foi demitido e voltou para Marechal Cândido Rondon iniciando na Frimesa.

Para José, trabalhar na Frimesa significou experiências diversas relacionadas às condições de trabalho:

Bom, trabalhando na Frimesa há tanto tempo, eu tive várias experiências ruins e boas. Por que ruins e boas? Porque eu tive, no início, a gente trabalhava bastante de tudo manual. Depois, aos poucos, tudo foi mudando, o maquinário foi mudando, tudo foi melhorando e sempre a tecnologia foi melhorando [...] Em nove anos de empresa, a gente pega bastante experiência, tem bastante experiência sobre o trabalho sobre os colega de serviço⁸⁶.

⁸⁵ Idem, ibidem.

⁸⁶ José. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 14 mar. 2010.

A narrativa é marcada pelo tempo entre o modo de “produzir manual” encarado como uma experiência ruim para José e a produção “tecnológica”. Essas mudanças interpretadas como “tecnologias” são percebidas positivamente pelo operário, pois facilitaram o trabalho, tendo como referência sua função como operador. Mas tanto José como Pedro ressaltam que aprenderam com o trabalho, um aprendizado que não se deu do dia para noite, precisou-se adquirir experiências.

A experiência de poder aprender a operar uma máquina na Frimesa é também valorizada por Marisa, de 33 anos. Nascida em Santa Catarina, cresceu e viveu em Cafelândia no Paraná, veio morar em Marechal Cândido Rondon após se casar. Seu esposo já trabalhava há 9 anos na Frimesa como mecânico, quando ela também foi trabalhar na empresa, em 2010. Permaneceu na empresa por 12 meses e pediu demissão para acompanhar o marido que recebera uma proposta para trabalhar na mesma função, mas com o valor de seu salário dobrado, em outro laticínio, em outra cidade, o que foi analisado pelos dois como compensador.

Para ela, que nunca havia trabalhado em uma produção, “foi bom, porque lá eu fiz amizades, aprendi a operar máquina, coisa que eu nunca tinha trabalhado na vida. Eu adorei trabalhar na Frimesa”⁸⁷.

Antes de trabalhar na Frimesa, Marisa foi babá e empregada doméstica. A conquista de um novo saber, o de operar máquinas e de trabalhar coletivamente criando laços de companheirismo, fez com que Marisa percebesse a empresa positivamente, como um ambiente que lhe “pareceu” oferecer melhora enquanto uma nova condição de trabalho era experimentada.

As narrativas construídas pela Frimesa, muitas vezes, são filtradas e reelaboradas pelos trabalhadores. A partir de suas narrativas, é possível perceber a dimensão social da imagem da empresa criada por eles.

A ênfase nos projetos agroindustriais, o “desenvolvimento econômico”, a geração de empregos, a oferta de “benefícios” desse trabalho, incluindo direitos trabalhistas, o suposto “crescimento profissional e pessoal”, faz com que muitos trabalhadores busquem trabalho nas agroindústrias. Alguns entenderam que o mercado de trabalho em Marechal Cândido Rondon oferece muitas possibilidades de emprego, principalmente em indústrias e agroindústrias, mas não oferece melhores condições de trabalho e salários, assim optaram por permanecer na Frimesa, para garantir a sobrevivência, por estar perto dos familiares, pelo fato de a cidade

⁸⁷ Marisa. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 02 fev. 2011.

apresentar melhor condição de vida, ou por essa empresa representar a “carteira assinada”, ou seja, garantia do cumprimento das leis trabalhistas. Outros não permaneceram e foram buscar outros trabalhos e/ou empresas.

Vários são os sentidos da Frimesa para os trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos e aqui tentei discutir esses sentidos. No segundo capítulo, pretendo problematizar as mudanças vividas por esses trabalhadores dentro e fora da agroindústria Frimesa de Marechal Cândido Rondon, como experienciam, significam e expressam esse processo. Discutir aspectos que informam as práticas dos trabalhadores em relação a aceitações e resistências diante do trabalho na agroindústria.

CAPÍTULO II

“ERA TUDO QUEIJO. SÓ QUEIJO”: UNIDADE DE FABRICAÇÃO DE QUEIJO (UFQ) E SUAS TRANSFORMAÇÕES NOS PROCESSOS PRODUTIVOS E DE TRABALHO

O objetivo deste capítulo é analisar as trajetórias dos trabalhadores da Unidade de Fabricação de Queijo (UFQ) da Frimesa em Marechal Cândido Rondon, no intuito de problematizar as mudanças vividas e narradas por eles, dentro e fora daquela agroindústria, como experienciam, significam e expressam esse processo.

Procurou, através dos olhares dos trabalhadores, problematizar as questões relacionadas às pressões e os limites da reorganização da produção e as consequências nas relações de trabalho, as alterações no processo de produção e as dinâmicas, bem como os ritmos e a rotina de trabalho no interior da fábrica. Para tanto, serão utilizadas as narrativas orais dos trabalhadores sobre as trajetórias ocupacionais.

Ao longo do período estudado, os processos produtivos da UFQ/Frimesa em Marechal Cândido Rondon passaram por diversas transformações. A diversificação de produtos derivados do leite, a implantação de máquinas, de outros modos de trabalhar e as mudanças nos processos de trabalho são características marcantes nessa fábrica. A planta edificada para UFQ/Frimesa, inaugurada em 1990, foi projetada para ser a maior indústria de queijos da América Latina, segundo a Revista Frimesa⁸⁸. Mas, além de queijos, nos anos seguintes, a Frimesa ampliou sua estrutura física, aumentando e diversificando as atividades produtivas. Essas mudanças foram vividas de diferentes maneiras pelos trabalhadores dentro da agroindústria.

A unidade fabril de queijos, nos primeiros anos da década de 90, contratava trabalhadores para exercerem a função de auxiliares de produção no setor de queijos, o único setor da época. Grande parte dos trabalhadores mais antigos iniciaram suas atividades na Frimesa nesse setor, como, por exemplo, Paulo que trabalhava no setor de queijos desde 1992 e lá permaneceu até 2010, quando da entrevista. Ao narrar sua experiência inicial de trabalho na UFQ, destaca uma fase mais “artesanal” do processo produtivo do queijo, quando o contato manual com o produto era mais frequente:

Ana: Quando você começou na Frimesa, como era, o que você fazia?

Paulo: Eu comecei na produção também, mas como auxiliar de produção. E o serviço era um pouco mais artesanal que hoje. Hoje já tá um pouco mais

⁸⁸ Revista Frimesa, ano V, Edição 24, p. 21, maio/jun. 2007.

automatizado. Que nem você ainda tem contato manual com o produto, mas menos que na época que eu entrei.

Ana: Mas como era quando você entrou?

Paulo: O processo era o mesmo. Só que os tanque de fabricação eram menores e a etapa seguinte, após a coalhada do queijo, onde o queijo é enformado, era mais manual que hoje. Tinha um contato manual maior que hoje. [...]

Ana: E ali onde você trabalha, na questão de máquinas, o que foi mudado?

Paulo: Os tanques de fabricação com capacidade maior, mais modernos. A drenoprensa. Ali onde que é feita a pré-prensagem do queijo também com capacidade maior. Equipamento mais moderno também que hoje é semiautomático, tem pouco contato manual.

Ana: E o ritmo do trabalho, você acha que aumentou ou diminuiu o ritmo?

Paulo: Aumentou o ritmo de trabalho.

Ana: E o número de funcionários diminuiu ou aumentou?

Paulo: Aumentou.

Ana: Eram menos funcionários antes?

Paulo: Era menos. Mas porque o volume total era menos também, a quantidade.[...]

Ana: Nesse tempo que você está na empresa, o que acha que melhorou e o que piorou?

Paulo: O que eu acho que melhorou foi que o contato manual agora é menor. Isso é uma grande melhora. Por outro lado, a valorização financeira, acho que piorou.[...]

Ana: A Frimesa pagava as horas extras?

Paulo: Sim, sempre pagou. Hoje se usa o banco de hora, que é um meio legal que eles acharam. Mas sempre pagou. Quando nós entramos, que eu falei que a gente trabalhava 16 horas por dia, até 18 já teve vez, era tudo pago. E quando eu entrei lá, eu entrei era por necessidade mesmo, porque precisava trabalhar. Então, às vezes, a gente virava a noite. Nós entrava hoje, saía amanhã. Entrava hoje à uma hora tarde, saía amanhã às 5,6 horas da manhã. Mas era tudo hora extra, né?⁸⁹

Nessa narrativa, Paulo percebeu e atribuiu significado à mecanização da produção na empresa que acarretou uma série de transformações que atingiram diretamente o trabalhador. Apesar do contato com os produtos ter se transformado, passado do “manual” para um mais “automático”, também o crescimento da produção, de funcionários e da empresa, não significou a diminuição da intensificação do ritmo de trabalho, pelo contrário, segundo Paulo, o ritmo de trabalho “aumentou”. Paulo, com a percepção do processo de mecanização da empresa, considera isso como um “progresso”, que diminuiu o contato manual com os produtos e, por consequência, o esforço físico no trabalho, mas, ao mesmo tempo em que afirma as melhoras, deixa clara a sua insatisfação com alguns aspectos da Frimesa, como é o caso, indiretamente, da intensificação do trabalho e, diretamente, do baixo salário recebido.

A fabricação do queijo é feita a partir do leite pasteurizado, que é colocado em 4 (quatro) tanques com capacidade de 16 mil litros de leite. Nesses tanques o queijeiro adiciona

⁸⁹ Paulo, op. cit.

os ingredientes, “como o cloreto de cálcio, fermento lácteo, para cada tipo de queijo tem um tipo de fermento (que é “padronizado” e determinado pelo “controle de qualidade” da empresa) e, por último, o coalho. Onde vai formá a coalhada, que depois é cortada, dessorada e faz o queijo”⁹⁰. Parte do processo de fabricação do queijo foi mantida, como, por exemplo, o modo de preparo para cada queijo e o trabalho manual em algumas etapas da produção, como, por exemplo, o processo de “enformar” e “desenformar” o queijo.

As mudanças percebidas por Paulo no setor do queijo foram as substituições dos tanques (Queijomatic) por maiores, a implantação da drenoprensa, uma máquina que prensa a coalhada, separando o soro da massa, que é cortada em blocos, automaticamente, pela própria máquina. Esses blocos de massa caem sobre uma mesa de inox; três ou quatro trabalhadores retiram essa mesa com a massa e colocam outra para a próxima produção a cada duas horas aproximadamente.

Na mesa, os trabalhadores recortam os blocos de massa com a faca de modo que caibam dentro das formas. Após serem “enformadas”, as peças são colocadas nas “gaiolas” ou “beliches” (espécie de prateleiras) onde ficam em “descanso” por 40 minutos, depois são desenformadas, recortadas para retirar as “beiradas” e colocadas, mais uma vez, na forma para modelar por mais 40 minutos. Cada tipo de queijo exige uma forma. Por exemplo, o parmesão é redondo e o mussarela retangular. Esse processo leva em média duas horas para cada lote de queijo (400 peças).

Após a etapa dessa segunda “desenformação”, as peças retornam aos “beliches” para serem arrastadas até a salga. Ali ficam mergulhadas em tanques com água e sal para, na sequência serem retiradas para secarem e ser armazenadas na “câmara de maturação”. Após o tempo de “maturação” do queijo, que dura de seis meses a um ano, esse produto é embalado e estocado em câmaras frias.

Para Paulo, as transformações no processo produtivo, com o incremento de tanques e equipamentos “mais modernos”, teriam melhorado o trabalho com menos “contato manual”. Por outro lado, avalia que essas mudanças implicaram o aumento da produtividade dos trabalhadores e uma piora na “valorização financeira”, se referindo ao salário. A redução das horas extras foi significativa para Paulo, o que pode ser observado quando ele evidencia que, antes, a jornada de trabalho era esticada para que a produção alcançasse a produtividade desejada pela empresa.

⁹⁰ Idem, 2010.

A necessidade de sobrevivência colocava-se como motivação para que essas condições fossem aceitas pelos trabalhadores. Mas, a partir de 2006, com a implantação do “Banco de Horas”, as horas extras pagas se extinguíram, isso pode ter desmotivado os trabalhadores a permanecerem no trabalho além do horário e, possivelmente, fez a empresa reorganizar a produção de modo que a produtividade passasse a ser atingida dentro da jornada de trabalho, o que implicou o aumento do ritmo de trabalho sentido por Paulo.

A fabricação “manual do queijo” é destacada por Marcos, com 53 anos na época da entrevista, nascido na cidade de Três Passos - RS, casado. Ele trabalhou no setor de fabricação de queijos no início da UFQ. Antes de trabalhar na fábrica, Marcos trabalhava na “roça” com seus pais. Sua narrativa indica que, desde o início, a empresa vinha organizando e reorganizando a produção:

Ana: Marcos, como que é o trabalho lá na Frimesa?

Marcos: Antes, quando eu entrei lá, em 93, era tudo manual. Mas, bastante manual. Tinha pouca coisa automática. Tinha mais ou menos 3 vezes mais funcionários. Que nem onde trabalham agora 5 ou 6 pra fazê queijo, né, hoje, trabalhavam 14, 18 cada turno. Daí, entrô, começô a trocá a chefia, né? Daí, veio trazê a modernidade junto. O primeiro que entrô, mandou a metade dos peão embora. Daí, foi, de 14 que tinha no nosso turno, ficou 7. E daí, mudô os tipo de fazê os queijo. Era tudo manual também. Só que mudou o jeito de fazer, de manusear ele. Que nem quando nós começamos, ponhava o pano, a forma, aí ponhava o queijo dentro da forma. Daí, ponhava na prensa, depois, daí, tirava, dava uma virada, ponhava na prensa de novo, depois, tirava da prensa tirava a tampinha de cima, né? Cortava as beiradinha, tirava o pano, voltava pra prensa de novo. Daí, ajeitava ele mais um pouco e botava nas gaiola. Depois, que quando aquele, o seu Felício entrou, né? Daí, ele tirou numa virada só. Daí, diminui duas virada. É, se ele diminui duas virada, eu acho que fica só a metade de gente, né? E assim foi indo [...] eu trabalhei 6 anos no queijo, né? Aí, fui transferido pra manteiga no horário da noite. E tô lá até hoje, faz 14 ano.[...]

Ana: E assim, nesse tempo que você trabalhou na Frimesa, você acha que melhorou, que piorou? O que você acha desse tempo que você tá lá?

Marcos: Em questão de trabalho melhorou. Melhorou uns 80%. No começo, a gente trabalhava muito. Meu Deus, como trabalhava. Era muito apurado o serviço. A agora não, agora é mordomia pra trabalhar. E na época que eu entrei lá, não tinha o leite, era só queijo, né? O doce era separado. Era lá em cima, perto da delegacia. O queijo ralado também era lá em cima. Agora tá tudo aqui embaixo. Tá tudo junto, né? Agora é bom de trabalhar lá, sossegado.

Ana: E mudou muito as máquinas, tem mais máquinas?

Marcos: Mudou tudo. As máquina antiga, não tem mais. Tiraram as queijomatic. As queijomatic nova, a prensa pequena ainda tem lá, mas tem a prensa nova. A salga mudou.[...] ⁹¹

⁹¹ Marcos. *Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães*. Marechal Cândido Rondon, 28 jul. 2009.

As transformações no modo de trabalhar no queijo, reduzindo as etapas do processo de produção, aumentaram a produtividade e provocaram demissões de trabalhadores. Conjuntamente, aconteciam trocas de gerências, mudando as maneiras de fabricar a mercadoria, reduzindo o quadro de trabalhadores, remanejando alguns para outros setores.

Para Marcos, o início na empresa foi difícil devido à intensidade da rotina de trabalho, “no começo, a gente trabalhava muito”. Mas, com a ampliação da fábrica e a criação de outros setores produtivos, a implantação das máquinas, de novas tecnologias no setor em que se fabrica o queijo e no setor do UHT, Marcos elabora a concepção de que a reorganização do trabalho trouxe benefícios a todos os trabalhadores, com “modernidade” assumindo o sentido de facilitar o trabalho, trazer “mordomia”.

A reorganização do trabalho expressada como “modernidade”, que supostamente teria facilitado o trabalho para esses trabalhadores dentro da fábrica, também colocou pra fora outros trabalhadores. As demissões que ocorreram com a implantação de novas tecnologias podem até ser percebidas com certa tranquilidade por Marcos no presente, contrastando com o momento em que ele vivia essa situação e sentia-se receoso, pois era um trabalhador desses setores manuais e que podia ser facilmente substituído por uma máquina, assim como ocorreu com seus companheiros.

Marcos também percebe essas mudanças não como uma reorganização da Frimesa, advinda do sistema fabril e produtivo. Para ele, o motivo maior dessas mudanças e demissões foi a troca de chefes que ocorreu na empresa, pois “começô a trocá a chefia, né? Daí, veio trazê a modernidade junto”, assim quando se referia às demissões lembra que foi porque “tal” sujeito havia entrado como gerente de produção.

A redução de trabalhadores no setor de queijos devido à implantação das máquinas também foi sentida por Pedro, ao narrar seu início de trabalho em 1993 na Frimesa:

Ana: E como que era Frimesa quando você entrou, o que você fazia?

Pedro: Ela era... [pensativo]. Frimesa era todas as cooperativas. Chamava SUDCOOP. E o nosso produto, nos primeiros anos, era com o nome de Reggio. Não era Frimesa. Era com o nome de Reggio. Daí o leite nem era descarregado lá em cima ainda [UFQ]. O leite vinha aqui numa laticínia aqui perto da vila Gaúcha mesmo [UFL]. Então depois, tinha um caminhão que trazia esse leite, dessa laticínia pra cá. Aí, com o passar dos anos, foi melhorando. A partir de 95, começô a receber o leite lá em cima também, lá na Frimesa.

Ana: O que você fazia na SUDCOOP?

Pedro: Nos primeiros três anos, eu trabalhava na salga. Era praticamente só na salga. Era o meu serviço salgá os queijo. Colocá sal de novo nos tanque, quando era feito análise, né? [...] Três anos eu trabalhei na salga. Em 95, fui transferido pro leite longa vida (UHT) como operador de empilhadeira. Que eu tô até hoje, né?

Ana: Mudou muito da época que você entrou até agora?

Pedro: Muito. Bastante mesmo!

Ana: Você acha que tem mais funcionários, menos funcionários daquela época pra cá?

Pedro: Olha, funcionário praticamente tem a mesma quantia, né? Só com o avanço da tecnologia de máquinas, muitas máquinas substituíram os funcionários, não foi preciso contratar tantos funcionários assim. Se não tivesse as máquinas, deveria contratar bem mais funcionários. Porque o queijo lá ficou tudo diferente, né? As máquina, lá. Antigamente, era tudo mais manual. Mas, hoje em dia, é tudo as máquina, né?⁹²

Ao narrar as transformações percebidas na fábrica, Pedro aponta certa mudança entre o que “antes era SUDCOOP” e se comercializava as mercadorias com nome de Reggio com a Frimesa (empresa e produtos). A primeira referência é que a recepção do leite era feita em outro local da industrialização do produto, se referindo à unidade fabril de leite (UFL), localizada no centro da cidade. A segunda denota a centralização das atividades em um mesmo local (UFQ).

Pedro trabalhou no setor de salga e destaca o “avanço da tecnologia” no setor de queijos, ao comparar o período em que o trabalho era “mais manual”, com o trabalho mais automatizado. Avalia que as máquinas “substituíram” os trabalhadores, ou seja, os investimentos da Frimesa em máquinas significaram menos geração de empregos. Mas, o problema do desemprego, segundo Pedro, não parte somente das empresas, mas, principalmente do desinteresse dos trabalhadores da cidade que não querem trabalhar. Pedro explicita o porquê desse desinteresse, ressaltando o baixo salário pago pelas empresas da cidade, que não motivam o sujeito a querer trabalhar nessas empresas, especialmente as da mesma categoria que a Frimesa (agroindústrias), pois o salário inicial é muito baixo. Esse é um dos aspectos que Pedro considera para a grande contratação de mulheres pela Frimesa, pois “homem não gosta de começar com o salário um pouco baixo, né? E as mulheres, pra elas num faz diferença se começa lá embaixo”.⁹³

Os dois últimos trabalhadores diferem do primeiro quanto ao relato do número de funcionários. No entanto, segundo a imprensa local, em 1990, a recém inaugurada Unidade Fabril de Queijos contava com 100 funcionários⁹⁴ e produzia-se queijos “mussarela” e “prato”, em 1999, havia 210⁹⁵, produzindo, além dos queijos citados, o queijo “parmesão”, doce de leite, leite de pacote, creme de leite, achocolatado e leite longa vida. Em 2005, com

⁹² Pedro, op. cit.

⁹³ Idem.

⁹⁴ Frente Ampla de Notícias, 16/10/90.

⁹⁵ O Presente 28/07/95, p.27.

420 trabalhadores⁹⁶, a empresa passou a produzir mais o leite condensado, bebidas lácteas, e leites longa vida diversos (integral, desnatado, semidesnatado, com ferro, entre outros) e também os queijos “minas padrão”, “bolinha” e “palito”.

Sendo assim, a Frimesa teve um aumento no quadro de trabalhadores, conforme foi diversificando os produtos derivados do leite. Porém, essas transformações foram sentidas de maneiras diferentes quanto ao ritmo e o modo de trabalhar.

O trabalhador Juarez, ao ser provocado a falar sobre o tempo de trabalho dedicado à Frimesa, narra, a partir da sua primeira experiência de trabalho dentro da fábrica, a produção do queijo:

Juarez: Tu viu o que é hoje a Frimesa. O que era a Frimesa há quinze ano atrás. Há seis ano atrás. Hoje, a Frimesa tá lá em cima. Tipo o maquinário dela, né? Que é hoje. O que era em 93, que eu entrei lá na filage. A antiga filage. Era tudo manual. Hoje é tudo automático. Antigamente, a gente tinha que cortá a massa, virá a massa tudo na mão, entendeu? Tudo na mão. Ponthá nas beliche. Tinha que cortá com a faca e colocá nas beliche, aqueles quejão. [...] Naquele tempo, não tinha o UHT. Era tudo queijo. Só queijo. Trinta e cinco, quarenta lote de queijo [5 a 6 quilos de queijo]. Então, era queijo e queijo. [...] que nem eu te falo, hoje tá fácil. Quem não trabalha na Frimesa hoje, é porque não qué trabalhá. Hoje é tudo beleza. [...]

Ana: Você acha que é mais fácil do que antes?

Juarez: Mais fácil do que antes. Pra começá, ali na frente onde eu trabalhava antigamente, o CIP⁹⁷ era tudo manual, tinha que fazê CIP num balão, numa linha tinha que abri o vapor, entendeu? Tinha que abri o vapor, hoje não, hoje é tudo automático.⁹⁸

Ao comparar a empresa entre os anos, ele destaca o crescimento da maquinaria na Frimesa. Juarez trabalhou na “filagem” que é onde se cortava a massa do queijo, o mesmo lugar relatado por Marcos, esse processo de trabalho que antes era feito “manual” foi substituído pela “drenoprensa”. Para Juarez, a implantação de máquinas facilitou o trabalho de tal maneira que não “trabalha quem não quer”. Apesar de considerar o trabalho em um período anterior mais difícil, pois era mais manual, Juarez lembra que foi extremamente difícil se adequar a essas mudanças na empresa, sobretudo para quem não tinha um grau de estudos avançado, dependendo assim da sua força de vontade.

A fábrica de queijos passou por transformações em outros setores, como a Recepção de Leite. Esse setor é responsável pelo recebimento do caminhão que transporta o leite da

⁹⁶ O Presente, Edição Especial, abr. 2005. Especial Frimesa, p. 3.

⁹⁷ Sigla em inglês cujo significado é Cleaning in Place, é composto de seis elementos para remoção de resíduos do leite: tempo, temperatura, volume, equilíbrio químico, velocidade e drenagem.

⁹⁸ Juarez. **Entrevista concedida a Ana Cláudia Branchi Durães**. Marechal Cândido Rondon, 27 mar. 2010.

propriedade rural até a fábrica; ali o leite é descarregado e passado para os silos de armazenagem.

Juarez aponta que “antes” a recepção e descarregamento do leite era “manual”, considerando esse modo de trabalho inicial como uma fase difícil, pois o funcionário desempenhava vários serviços que lhe exigiam um maior esforço físico. Outro elemento marcante em sua fala é o sentido atribuído ao “automático” como “fácil”, narrativa difundida na sociedade e na empresa (capital), a necessidade de novas tecnologias para maior produtividade, para melhor qualidade, para concorrer no mercado, entre outros.

Para o entrevistado, seu início na empresa era mais difícil devido ao fato de exercer mais que uma função: “Eu tinha que fazê análise no leite, se o leite tava bom, normal, entendeu? Soro, eu carregava soro pra SOORO, entendeu?”, assim, Juarez era responsável por fazer a análise, o descarregamento do leite e a limpeza do setor.

Quando esse trabalhador foi questionado sobre a contratação de funcionários, afirma que: “Antigamente, menos, a produção era menos, né. Hoje tem UHT, tem embalagem, tem mantêga, tem tudo! Tem recepção que não tinha. Antigamente, em 93, não tinha o laboratório de noite, era até sete, oito hora da noite”⁹⁹, Juarez entende que, mesmo com a contratação de mais trabalhadores, houve uma intensificação do trabalho na recepção do leite relacionada à abertura de novos setores. No entanto, segundo o jornal O Presente, em 1995 a Frimesa processava 200 mil litros de leite por dia¹⁰⁰, em 2005, esse volume era em torno de 800 mil litros por dia, e a meta para os próximos anos era de um milhão de litros/dia¹⁰¹.

Mesmo com o advento do setor de laboratório no turno da meia-noite às 7h40, em que Juarez trabalhava, e o aumento de funcionários, o ritmo de trabalho intensificou na recepção de leite, contrapondo a “facilidade” do trabalho expressada pelo trabalhador na narrativa anterior.

No laboratório, o trabalho consiste em analisar se o leite não vem “adulterado”, com conservantes, antibióticos, doenças presentes nas vacas. Também os trabalhadores faziam as análises dos produtos prontos para saber se estavam dentro do “padrão”. O laboratório tem como função garantir as exigências sanitárias da mercadoria para poder ser vendida no mercado.

Os laboratórios foram estruturados a partir 1993, quando Clodomir iniciava suas atividades na Frimesa no setor de queijos, onde trabalhou apenas um ano e depois passou para

⁹⁹ Idem.

¹⁰⁰ O Presente 28/07/95.

¹⁰¹ O Presente, Edição Especial, abr. 2005. Especial Frimesa, p. 11.

laboratorista, no primeiro e único laboratório na época. Esse trabalhador, como os demais, explica que, no começo, a UFQ fabricava apenas queijo e nos processos para produção de queijo não havia maquinários sofisticados, comparando esse tempo com o tempo recente, quando das entrevistas:

Ana: Clodomir, gostaria que você falasse um pouquinho de como foi seu trabalho na Frimesa.

Clodomir: Então, eu entrei na Frimesa em 1993 e saí de lá em 2010. Lá dentro, eu, primeiramente, eu entrei na produção, né? Fazia queijo e derivados, né? Do leite. Que antigamente só tinha queijo, quando em 93, só fabricação de queijo, né? Daí eu trabalhei mais ou menos um ano fazendo queijo e daí eu fui pro laboratório. Lá nos laboratórios, tem três laboratório, antigamente tinha um, ma daí com o tempo foi multiplicando, né? Foi aumentando tudo, i os laboratório aumentou, i nestes já trabalhei em todos, todos os serviços que tem em laboratório eu fiz lá, desde a microbiologia físico-química, todos eles eu trabalhei então, nesses anos. Então eu fiquei lá mais ou menos 10 anos de laboratórios aí depois eu fiquei 3 ano no, assim como assistente operacional, né? Trabalhava num turno à tarde, né? Sozinho e trabalhava na supervisão, né? Industrial.

Ana: Você falou que trabalhou no queijo, que antes era só queijo. Como é que era o trabalho lá quando você trabalhava?

Clodomir: Ah, no tempo que eu trabalhava lá, tinha a... Pra tu ter uma ideia, na fabricação de queijo tinha 4queijomatic. Cada uma com capacidade de 5 mil e outras duas de 6 mil litro cada uma. O tempo demorava praticamente o tempo de hoje, fazê um lote de queijo, só que aquela veis era as quantidade pequena assim. Você não conseguia fazê muito queijo era 5... 6 quilo por hora de tempo que tu gastava. Então naquele tempo, era tudo mais manual, desde a massa, a filage era tudo mais...é equipamento mais antigo e a capacidade dos equipamento era bem menor. Hoje não, hoje tem é queijomatic de 16 mil litro, tem duas, já tão fazendo mais, né? E as filadeira lá. Hoje joga um pedaço de massa de queijo lá que môi logo, né? Antigamente não, tinha que i tirando em tirinha tudo, i fazendo devagarinho, era tudo mais manual. Tinha o dobro de gente, de funcionário na produção e produzia menos, hoje tem menos funcionário e produz o triplo, talvez mais do que antes.

Ana: Por causa das máquinas?

Clodomir: É, por causa dos equipamento. Melhorou em tecnologia, né? Então isso que, que ajudou no desenvolvimento da produção.

Ana: Nesse tempo que você tá lá quais foram as transformações que você percebeu na Frimesa, assim?

Clodomir: Ah, tudo foi crescendo, né? A produção crescendo, a litragem, antigamente era menos leite, hoje é, tudo cresceu, né? Os colono, os produtor, né? Se adequaram também, né? Antigamente chegava pouco leite, o leite, a qualidade do leite era ruim. Então é, tudo foi crescendo, cresceu em tudo, né? Desde a fábrica, desde a produção, tudo cresceu, né?

Ana: Quando você começou a trabalhar na Frimesa, já era ali?

Clodomir: Sim. Inclusive o prédio, a estrutura da Frimesa era bem menor, né? A metade do que tem hoje. Antigamente, tinha dois silo de guardar leite, daqueles silo grande, né? A recepção ali era um puxadinho só que tinha uma bomba só pra ligar lá, não tinha balança pra pesar, essas coisas tudo, né? Mais o, a fábrica ia só até lá no corredor, lá só. Ali onde que entra pro UHT

ali, era só até ali que tinha. Era aquilo ali, era a fábrica. Aí tudo foi crescendo, né? Praticamente dobrou de tamanho também.¹⁰²

A narrativa de Clodomir também destaca que a empresa era pequena ainda no início dos anos 90, a recepção de leite era um “puxadinho”, o processo de fabricação de queijo era “mais manual”, existiam algumas máquinas, porém com capacidade menor de produção comparada à maquinaria implantada durante seu tempo de trabalho na Frimesa.

As mudanças percebidas por Clodomir não foram apenas dentro da fábrica, mas também fora. As transformações aconteceram em toda a “cadeia produtiva do leite”, o emprego das chamadas “tecnologias” estava no tipo de vaca, no modo de trabalhar na propriedade rural até dentro da Frimesa, ou seja, até mesmo os produtores e trabalhadores rurais também tiveram que se adequar a esse novo sistema de produção.

Outro processo apontado por Clodomir, ao falar nas transformações, foi o aumento de máquinas e o aumento da produção relacionada à diminuição de funcionários, percepção comum nas narrativas de outros trabalhadores. As transformações não foram somente “estruturais” ou “tecnológicas”, mas também humanas. Ao relembrares o início dos seus trabalhos na Frimesa, os trabalhadores demonstram certa preocupação que sentiam nesse momento quanto mais a empresa investia em maquinários, mais avançava tecnologicamente, maior era o risco de eles também serem demitidos, como aconteceu com os demais, já que “tinha o dobro de gente”.

A ampliação da UFQ e a criação dos demais setores produtivos: os laboratórios, a recepção, o UHT, manteiga e também a transferência para a Unidade Fabril de Queijos do doce de leite e do queijo ralado, que eram produzidos na Unidade Fabril de Leite e, mais tarde, a construção do setor de leite condensado foram significativas para os trabalhadores que permaneceram na Frimesa, como apontam os relatos a seguir:

[...] E quando eu entrei na Frimesa, só se fabricava queijo. Quanto que hoje já existe leite longa vida, leite condensado, doce de leite, creme de leite, bebidas lácteas como o achocolatado. Na época que eu entrei, só se fabricava queijo. Então, essa foi a mudança maior. Aumentou o tamanho da empresa e diversificou mais os produtos¹⁰³.

¹⁰² Clodomir, op. cit.

¹⁰³ Paulo, op. cit.

“[...] Hoje tem UHT, tem embalagem, tem mantêga, tem tudo. Tem recepção que não tinha. Antigamente, quando em 93, não tinha o laboratório de noite, era até sete, oito hora da noite.[...] era tudo deferente, entendeu?”¹⁰⁴

A noção de crescimento, em que se pautaram os trabalhadores, vai além das “modernas máquinas”. A diversificação na produção de outros derivados do leite, criando novos setores produtivos, foram mudanças significativas para esses trabalhadores, como destaca Clodomir, ao acentuar que “a fábrica ia até no corredor” referindo-se à ampliação da área construída da Frimesa, que era de 7.500 metros quadrados em 1993¹⁰⁵ e, em 2010, estava em aproximadamente 15 mil metros quadrados.

Do leite não se faz mais apenas queijos. A incorporação de novos produtos trouxe mais máquinas e técnicas de trabalho, o que levou esses trabalhadores a se adaptarem à “modernidade”. A presença de máquinas em todos os processos produtivos não aboliu o trabalho manual totalmente, mas passou a exigir trabalhadores capazes de operá-las.

2.1 OUTROS SETORES DA UNIDADE FABRIL DE QUEIJOS

A Unidade Fabril de Queijos (UFQ) teve ampliada sua planta produtiva, abrindo outros setores produtivos, além de queijos. Tal processo caracterizou-se pela centralização da produção em uma única fábrica, com a incorporação dos setores de doce de leite e queijo ralado que antes se localizavam na Unidade Fabril de Leite (UFL), antigo Laticínio Rainha, comprado pela SUDCOOP/Frimesa, além da constituição de um novo setor, o UHT.

Nesse processo de expansão da fábrica e da diversificação da produção, ocorre uma nova organização da produção. Para os trabalhadores, isso trouxe implicações que geraram novas formas de se relacionar com o trabalho, com a empresa, com os colegas, novos ritmos, rotinas e dinâmicas de trabalho.

Tanto no setor de UHT, como no de queijos, a produção era constante nos três turnos. No UHT, se produzia diversos produtos chamados de “longa vida”: variados tipos leite, creme de leite, achocolatados. O trabalhador Matheus explica como é a rotina de trabalho no UHT e como funcionam as máquinas pelas quais se diz “responsável”:

Ana: E o que você faz na Frimesa? No que você trabalha na Frimesa?

¹⁰⁴ Juarez, op. cit.

¹⁰⁵ O Presente 28/07/95, p. 27.

Matheus: Sou responsável por uma sala. Pela parte de envase do UHT e opero as máquinas quando precisa.

Ana: E como que são essas máquinas?

Matheus: São máquinas modernas. Que envasam o leite longa vida.

Ana: Pode explicar pra mim como que são essas máquinas? O processo delas?

Matheus: Ah, é uma máquina que ela recebe um papelão. E esse papelão vai ser transformado em uma bobina e vai ser fechado e vai ser injetado leite dentro. É esterilizado a embalagem e o leite também. É, esterilizados antes de entrar na máquina. E ali é fechado e isolado do ar e da luz pra não contaminar o leite. O principal componente da embalagem é o alumínio.

Ana: E como que eram as máquinas quando você entrou? Quais foram as mudanças?

Matheus: Quando eu comecei, a parte de longa vida não existia. Eu comecei a trabalhar no queijo. Era tudo bastante manual. Nós começamos com UHT, com TBA 8. E hoje em dia já tem TBA 19 e a 3. A 3 é mais moderna. Ela fura a embalagem, aplica alumínio, põe tampa. Ela é bem mais moderna. Mais completa. Ela faz troca automática de bobina, faz troca automática de fita. Só que ela é mais complicada, porque cada vez mais, ela é mais automatizada, ela exige mais. A TBA 8 tem certas coisas que você pode chegar lá e fazer na hora. Ela (3 Flex) não, tem que esperar dar o passo dela¹⁰⁶.

Matheus trabalha na sala onde o leite é envasado, ou seja, colocado dentro das caixinhas. Nesse setor, trabalham três trabalhadores, um para cada máquina de envase. Matheus é operador e responsável pela organização do setor. A narrativa de Matheus evidencia sua perspectiva em relação à empresa, na questão dos valores difundidos. Atribui como sua responsabilidade o “bom” funcionamento da produção, ou seja, se coloca como “colaborador”, aquele que resolve os problemas, se compromete com o que faz.

As máquinas de envase são chamadas de TBAs¹⁰⁷ Matheus conta que o UHT iniciou com apenas uma máquina a “TBA 8”, essa máquina envasava variados tipos de leite, integral, semidesnatado, desnatado entre outros em “caixinhas” feitas de papelão revestidas com alumínio. Depois, ele explica que implantaram a “TBA 19” que envasa “caixinhas” de creme de leite e “friminho” um tipo de achocolatado de 200 ml e, por último, fala da “3 Flex”, que envasa leites variados, achocolados e sucos de 1l. Porém, a caixinha produzida na “3 Flex” possui tampa e a própria máquina veda, com alumínio, o orifício, por onde a bebida deve sair, e coloca a tampa.

¹⁰⁶ Matheus, op. cit.

¹⁰⁷ TBA (Tetra Brik Aseptic) é uma sigla inglesa cujo significado é: Tetra = quatro, brik = paralelepípedo e aseptic = asséptico, estéril, livre de micróbios que podem causar doenças. A embalagem Tetra Brik Aseptic é composta por várias camadas de materiais. Estas criam uma barreira que impede a entrada de luz, ar, água e microorganismos e, ao mesmo tempo, não permite que o aroma dos alimentos deixe a embalagem. A proteção contra luz é fundamental, pois evita a destruição de importantes vitaminas dos alimentos (Vitamina C e Vitamina B), principalmente no caso de leite e sucos. Já o oxigênio, presente no ar, poderia produzir nos alimentos uma reação de oxidação e causar uma redução das suas qualidades.

Ao narrar como são essas máquinas, Matheus repete o mote dos outros entrevistados, enfatizando que “são máquinas modernas”, por serem “automáticas”, destacando principalmente a “3 Flex” por ter o diferencial de ser “mais completa”. Ao mesmo tempo, é a máquina que controla o tempo do trabalho: “tem que esperar ela dar o passo dela”, ou seja, a máquina impõe e controla o ritmo do trabalho.

A trabalhadora Marisa trabalhou um ano na Frimesa como operadora de máquinas na seção do UHT. Essa trabalhadora operava uma máquina que faz parte da “3 Flex”, a “Tetra Kep”, parte da máquina em que a tampa é colocada na caixinha:

Ana: Explica como era a máquina com a qual você trabalhava, o que ela fazia?

Marisa: A máquina que eu cuidava, ela colava a tampinha. É a Tetra Kep. Ela colocava a tampinha na caixinha de leite. Que é o leite envasado com tampinha que a Frimesa fabrica. Daí, eu preparava as tampas, colocava a cola e ficava ali na frente da máquina. Se desse algum problema, o alarme indicava, você ia lá e via o que que era, se era uma tampinha atravessada, ou não tava do lado certo.

Ana: Era difícil esse trabalho?

Marisa: Não. No começo foi, mas depois, vixe! Eu gosto de cuidar da Tetra Kep.

Ana: Você já começou fazendo isso quando entrou lá?

Marisa: Não. Eu montava palite. Fiquei dez meses. Revezava entre os palites e as máquinas.

Ana: E o que é montar palite?

Marisa: Ixe! É uns palite de madeira quadrado. Você pega as caixas que vêm numa esteira e monta. Naquela vez que eu trabalhava era o leite da TBA8, que era 90 caixas de 12 quilos cada. E depois era a do friminho e creme de leite que eram 180 caixas. Uma em cima da outra, trançada, uma em cima da outra. Aí, depois era a da 3 Flex, que era 75 caixas, colocava tudo em cima de um palite.

Ana: Esse trabalho era um trabalho difícil?

Marisa: Olha, eu não achei difícil não. Era pesado. Mas, quando eu entrei lá, você montava palite uma hora e depois ia lá pra dentro aprender. Não era como é hoje que tem as paleteira que só fazem isso, né? Quando eu trabalhei, não era assim. Daí, trabalhei assim, o quê? Eu entrei em setembro, outubro, novembro eu fui lá pra dentro, nem chegou a dar dois meses¹⁰⁸.

Antes de ser operadora, Marisa era “paleteira”, ou seja, montava palites de caixas de leite. Os trabalhadores fazem isso por uma hora seguida sem parar e no ritmo da esteira. Após uma hora, é substituído por outro “paleteiro” e, então, vai auxiliar os operadores de máquinas. Esse revezamento foi instituído pela empresa, pois é fisicamente desgastante para um trabalhador montar palites por mais que uma hora, sem descansar.

¹⁰⁸ Marisa, op. cit.

Os operadores são responsáveis pelas “Cardboard”, máquinas que organizam em números as caixinhas e embalam as caixas de papelão. Elas são como uma extensão da TBA 8 e 19. Para cada máquina, é necessário um operador e um ou dois auxiliares que abastecem as máquinas com caixas, cola, fazem a limpeza, no caso de surgir problemas com a máquina, retiram as “caixinhas” das esteiras manualmente e também substituem o operador se esse precisar sair para ir ao banheiro, beber água ou para fazer o intervalo de refeição.

Porém, a narrativa de Marisa evidencia a rotina de trabalho dos que “montam palites” e também “aprendem” a operar máquinas. Os operadores recebem salários maiores que os paliteiros: em 2013 equivale a R\$ 886,00 para os operadores de máquinas e R\$ 786,00 para os auxiliares de produção (paleteiros), embora todos realizem as mesmas funções, como aponta Marisa: “revezava entre os palites e as máquinas”.

Assim como os outros entrevistados, Marisa ressalta o caráter positivo de ter trabalhado na Frimesa, principalmente porque lá fez amizades e aprendeu a operar máquina, apesar das dificuldades de adaptação encontradas no início de seu trabalho. Essas dificuldades são expostas na maioria das entrevistas, e nos informam como o processo de reorganização do trabalho, das mudanças técnicas e tecnológicas ocorridas na Frimesa não passou despercebido pelos trabalhadores, que sentiram essas mudanças, em um primeiro momento, como uma dificuldade em seu trabalho.

Para aprender a operar as máquinas grandes, parte dos trabalhadores aprende na própria rotina de trabalho junto com os colegas. Em alguns casos, a Frimesa oferta cursos, mas restritos aos trabalhadores que são denominados de “operadores” ou no caso dos operadores de empilhadeiras que, para trabalhar, precisam ter Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e curso próprio de empilhadeiras. O trabalhador Pedro é operador de empilhadeira no setor de expedição, narra que depois dos palites montados, seu trabalho consiste em guardar os palites na estocagem:

Ana: Qual é seu trabalho lá na Frimesa?

Pedro: Eu sou operador de empilhadeira na expedição.

Ana: Você pode me explicar como é o trabalho?

Pedro: Bom. Lá o meu serviço mais, é na parte do leite longa vida. O pessoal que faz o acabamento nos palite. Então, o meu serviço é pegar e guardar no estoque do leite longa vida.

Ana: Com a empilhadeira?

Pedro: Com a empilhadeira.

Ana: Você acha difícil o serviço que você faz? Foi difícil de aprender?

Pedro: Eu confesso que, no início, foi um pouco difícil, né? Porque eu nunca tinha visto uma empilhadeira. Eu fui o primeiro operador. Em 95, começou isso. E daí eu tinha, logo no início, claro foi um pouco difícil. Mais depois, com o tempo, a gente pegô prática. E agora, pra mim, é super fácil.

Só apura um pouco quando a gente tá meio sozinho nos intervalo e têm todas as máquinas produzindo, né? Daí apura um pouco.

Ana: Quando você começou na Frimesa, como que era o trabalho?

Pedro: Ah! era bem mais devagar, só tinha uma máquina. As máquinas de encaixamento de leite não era assim. Era tudo manual ainda. Não era passado plástico, não era shirinkado, nada. A máquina produzia e o pessoal pegava tudo na mão e colocava nas caixas, né? Aí eu só pegava e guardava, mas não tinha muita coisa pra fazer, não.

Ana: Você achava mais fácil ou mais difícil que agora?

Pedro: Era mais difícil porque as caixas ficavam mais abertas. Então era ruim de guardar isso nos drive, né? Por outro lado, ia mais devagar porque só tinha uma máquina. Depois que foi comprado a outra máquina, veio esse equipamento junto que faz o encaixamento do leite, aí melhorou, né? A parte de guardar no estoque.

Ana: Quais máquinas que são?

Pedro: As cardibo, depois a shirink, né? Que passa o plástico ao redor da caixinha. E depois o palite final que é a palitizadeira, né? Que enrola o plástico ao redor e o leite fica mais bem acomodado no palite.

Ana: Mas eu gostaria que você me explicasse como que funciona desde o começo lá na máquina até onde você guarda?

Pedro: Bom, então começa lá dentro já, né? Fora da parte de expedição. E o leite vem das máquinas, né? As TBA, né? Que são as máquinas que fazem a caixinha que envasa o leite. Através de uma esteira, eles vêm pra uma máquina que tem o encaixamento do leite, né? Em cada caixa vai doze litro. Daí, ele passa por uma máquina que coloca cola. Depois ele corre por uma esteira até chegá numa shirink, que passa o plástico. Dali o pessoal pega ele, coloca num palite. Noventa caixa cada palite e dali em diante já é o meu serviço. Daí, retiro daquele local com a empilhadeira, passo plástico ao redor dele, cobertura também e daí guardar no estoque¹⁰⁹.

Neste ponto parece interessante elaborar uma breve reflexão a respeito da trajetória de vida desses trabalhadores, articulando-a com sua entrada e trabalho na fábrica da Frimesa. A maioria dos sujeitos entrevistados não nasceu na cidade de Marechal Cândido Rondon e grande parte nem mesmo é do Oeste do Paraná. Esses entrevistados, no geral, partiram das áreas rurais de outros municípios. Podemos relacionar esses elementos comuns de deslocamento de trabalhadores rurais para a cidade, como parte do processo histórico de mecanização e “modernização” do campo que se acentua na região em meados da década de 1980.

Percebo que, além das mudanças, técnicas e pessoais, ocorridas dentro da fábrica, houve uma mudança na vida desses trabalhadores. Mudança essa que é essencial para compreendermos como eles significam o processo de se trabalhar em uma indústria, marcada pela saída do campo para a cidade e uma mudança radical de trabalho. Além da importância que tem a elaboração desses sujeitos a respeito das transformações ocorridas dentro da fábrica, são importantes também as transformações ocorridas na vida desses sujeitos antes

¹⁰⁹ Pedro, op. cit.

mesmo de iniciarem seu trabalho na Frimesa, pois estas nos dão elementos para compreender como eles estavam vivendo, como significaram e continuam significando sua trajetória de vida e de trabalho.

Voltando às narrativas e ao trabalho na Frimesa, Pedro destaca que seu trabalho como operador de empilhadeira começou em 1995, quando deu início ao UHT. Esse trabalhador apresenta certo orgulho por ser o primeiro operador de empilhadeira, mas aponta que teve dificuldades para aprender a trabalhar com a máquina porque nunca havia visto uma, ou seja, a máquina era uma novidade na Frimesa.

A empilhadeira é uma máquina que possui três rodas e dois “garfos”, que suportam mover toneladas de um local para outro. Para ser operador de empilhadeira, o trabalhador tem que saber dirigir e utilizar os comandos dos “garfos” dianteiros que se conectam às cargas, levantando-as ou abaixando-as.

Pedro enfatiza que quando iniciou como operador de empilhadeira para estocar os produtos do UHT não havia muitas máquinas e grande parte do processo de produção era feito manualmente. Havia apenas “TBA 8”, sendo que as caixas de papelão que embalam as caixinhas eram montadas e coladas pelos próprios trabalhadores, assim como os trabalhadores que retiravam os litros de leite da esteira e os organizavam nas caixas. “era bem mais devagar, só tinha uma máquina”.

A aquisição de novas máquinas foi uma mudança significativa para Pedro, pois as “Cardboard” colocavam em sequência as “caixinhas” nas caixas montadas e coladas pela própria máquina; a Shirink envolvia as caixas com plástico, o que evitava que o produto se soltasse das caixas; e a “palitezadeira” envolvia todo o palite montado com plástico “filme”, para que este ficasse bem firme para ser guardado nos drives (parecidos com andaimes) até a saída para o mercado.

Apesar da visão positiva que Pedro tem em relação aos cursos para especialização, pois foi o que garantiu sua permanência na empresa, evidencia uma preocupação a mais na vida do sujeito que precisa sempre continuar realizando esses cursos, porque “se não a gente acaba ficando pra trás”, aumentando a possibilidade de demissão.

Embora Pedro avalie que essa mecanização do processo de empacotamento melhorou o trabalho de empilhamento, ele também percebeu que o ritmo de trabalho se intensificou ao comparar que antes era mais “devagar” e “não tinha muita coisa pra fazer, não”.

A organização e reorganização no UHT pareceram difíceis para os trabalhadores no começo, já que tiveram que aprender a lidar com as novas máquinas, com uma nova dinâmica de trabalho, com outro ritmo, outra rotina.

Outro setor que sofreu transformações significativas foi o setor de doce de leite. Thiago trabalha nesse setor desde que iniciou suas atividades de trabalho na Frimesa, em 1993. O doce de leite passou por drásticas mudanças, como a transferência da produção para a nova planta produtiva UFQ. Além da mudança de local, Thiago narra o processo de transformação do modo de trabalhar “manual” para uma produção automatizada:

Ana: Como era mais ou menos?

Thiago: Era tudo mais manual.

Ana: Como assim manual?

Thiago: Vamos dizer que, o maquinário [...] Daí, quando nós começamos a trabalhar fazia o que? Em torno de 500 quilos de doce de leite por dia.[...]Agora tamo com quinze tonelada por dia de doce e ainda é pouco, né?[...] Era tudo, vamos dizer, colocava o leite inatura, daí nos tanques colocava açúcar, tudo, era tudo manual, né?

Ana: Esses 500 quilos de doce de leite era pouco?

Thiago: Era pouco, oxi! Pela quantia que nós fazemo hoje é muito pouco. Era tudo mais artesanal assim... No envase, era tudo manual, era tudo manual. Você colocava o potinho embaixo, tirava de novo, tudo manual. [...]

Ana: Como foi esse curso que você fez? O que eram essas tecnologias?

Thiago: Era sobre mais área de doce de leite, conhecimentos, né? Porque naquele tempo, a gente só fazia doce de leite, era tradicional, né? Daí, eles queria inovar, entrar com mais produtos, né? Na linha, assim, nos mercados. É, eu comecei, naquela vez que eu tava lá, nós começemos o doce de leite com sabor. Nós aprendemo como é que funciona, tudo em prática, as análises de leite, tudo essas coisas, qual é o leite ideal para o doce de leite, essas coisas tudo, parte de higiene, maquinário, tudo. Depois que eu aprendi lá, né?[...]

Ana: Quando você começou, era igual ao que é agora, como era quando você começou?

Thiago: Não, antes era tudo mais... a gente não tinha esses negócios, controle. Naquela época, não tinha esses negócios de controle de qualidade. Era tudo mais no olho, né? O peso, a gente tinha uma balança pequena, a gente pesava pote por pote. Naquela época, era pesado pote por pote. E hoje não, hoje se não dá o peso, né? [...] E agora é mais cobrança, é tudo, vamo dizer, automatizado, quase não tem mais contato com as mão, né?

Ana: E como foi aceitar todas essas mudanças pra você, assim? É, porque você começou de um jeito e durante esse tempo foi se transformando. Como foi a aceitação pra ti, daí?

Thiago: É, foi difícil, né? A gente se adaptar, né? A gente quando começou, a gente, às veis até, o pessoal fazia reunião, né? Olha vai vir máquina nova. Daí, eles fazia tipo um treinamento com a gente um tempo, tipo uma semana. Foi difícil essas adaptação, né? Porque a gente, com o tempo, parou com os estudos, né? A gente devia ter continuado os estudos, né? E até há cobranças, né? O pessoal cobrava, né? Que nem o encarregado, né? É bom estudar, porque a tendência é cada veis ter mais tecnologia, né? Porque agora tudo, vamo dizer, é computador, entrô tudo lá. E essas coisas, pra dizer a verdade, que eu aprendi lá, tudo com eles lá, porque curso eu não fiz, assim. A gente tem que mexer com computador, tudo. É difícil, né? Só que agora, com o tempo, a gente vai aprendendo, a gente não tem mais dificuldade nenhuma agora, né? A gente vai se, vamo dizer, o pessoal tem alguns que tem mais conhecimento eles vão ajudando um ao outro lá dentro, né? Agora ficou melhor assim pra trabalhar, com essa tecnologia ficou melhor, né? Que

eu acho, né? Facilitou bastante pra nós, vamo dizer, rende mais o serviço, né? E assim acho que ficou bom pra nós, ficou bom.¹¹⁰

Ao comparar o “antes” com o “agora”, esse trabalhador destaca as transformações na produtividade, no controle de qualidade e na maquinaria, a passagem de uma situação “artesanal” para uma “automatizada”, implicando um aumento de 30 vezes (de 0,5 para 15 toneladas) na produtividade, com variedade de sabores.

A implantação de tecnologias de produção e novas condições de trabalho são apontadas por Thiago como “pressão” para ele se adaptar. Esse trabalhador expressa uma cobrança de si mesmo e, principalmente, da empresa para com todos os trabalhadores a aceitar e utilizar, de maneira correta, as máquinas e técnicas impostas. O trabalho de formação para a adaptação é evidenciada por Thiago como constante por parte da empresa, que continua pressionando, sendo que esse aperfeiçoamento/adaptação e a automatização do setor de doce de leite acarretaram maiores cobranças na produção.

Para Thiago, o trabalho ficou melhor, não porque se trabalha menos, pois, apesar da tecnologia, o ritmo de produção aumentou. A melhoria percebida por Thiago, não está diretamente ligada a uma melhor condição de trabalho ou diminuição do ritmo de trabalho, mas sim ao aumento da produção, pois parece que o tempo trabalhado está rendendo mais, evidenciando que essas transformações não beneficiam de forma mais ampla o trabalhador, mas, principalmente, a empresa, que com esse aumento da produção. Thiago observa o aumento da produção e da produtividade como uma melhora para ele, o crescimento produtivo da empresa é associado à melhora na condição de trabalho. O fato de falar que ele está em constante aperfeiçoamento mostra que as tentativas de disciplinarização têm certo alcance sobre o trabalhador.

Além dos setores construídos em 1995 e em 2005, a Frimesa investiu em um novo setor, o Leite Condensado. A produção do leite condensado é muito semelhante à de outros produtos “longa vida”.

O trabalhador José iniciou suas atividades na Frimesa no setor do UHT, mas logo que o leite condensado começou a ser produzido, foi transferido para esse setor. Ele explica como é o trabalho lá:

Ana: E como que são as máquinas lá?

José: A máquina que eu trabalho é uma máquina de tecnologia alemã. Máquina de leite condensado, de envase de leite condensado. É uma máquina muito boa de trabalhá, porque ela tem uma tela. Essa tela, ela faz

¹¹⁰ Thiago, op. cit.

toda a função da máquina. O que eu precisá da máquina, eu vô ali e clico em cima de um item e ela vai e me dá o resultado. Então, é uma máquina muito boa de trabalhá. Qualquer defeito da máquina, ela aparece na tela.

Ana: E essa máquina, como ela funciona?

José: Essa máquina tem assim um setor anterior a ela. Tem a formulação do condensado. Que essa formulação é feita 18 mil e poucos litro de leite por 3.600 quilos de açúcar. E aí ela vai parar em um evaporador. Desses 18 mil e poucos litro de leite e 3.600 quilos de açúcar, ela passa pelo formulador. Torna-se 7.800 Kg de leite condensado. E daí vai pra linha de máquina propriamente. E aí a gente parte a máquina a 50%, né? Em 50% da capacidade, a hora que ela estabiliza o peso das caixinhas que é 395g, as caixinhas, né? E aí ela vai aumentar para 75% de... e daí para 100%. Ela trabalha em quatro linha de enchimento. Mas, a gente parte a máquina sempre em duas linha de enchimento. E aí, né? Depois dela estabilizar o peso das caixinhas, parte para 75% em 3 três linhas e depois parte para 4 linhas.¹¹¹

A narrativa de José expressa que o processo de produção do leite condensado é feito por uma máquina, identificando, a exemplo dos demais entrevistados, a automatização das operações como principal mudança no período, tendo em vista que esse trabalhador iniciou suas atividades na Frimesa no setor de UHT, num momento em que a organização do trabalho era mais “manual”. Quando foi transferido para o setor de Leite Condensado, o contato com a mercadoria era mínimo e atribui à “tecnologia” as melhorias na maneira de trabalhar, também expressa isso ao se referir às transformações no setor de UHT: “não existia a tecnologia que existe hoje”¹¹².

A implantação de máquinas automáticas, denominadas pela Frimesa de “tecnologias”, também é vista como positiva para Lucas que trabalhou no setor de “expedição”, local onde a mercadoria é colocada em caminhões para ir para o mercado. Quando questionado sobre as mudanças tecnológicas e de organização, esse trabalhador aponta:

Lucas: É na organização, assim, mudou bastante. Assim, a parte da automação, pessoal. Vamo supor lá no UHT. Mesmo rodando tem que saí, cada caixa tem que saí uma etiqueta. Antes não tinha. Tão hoje já se precisa uma pessoa ali só pra etiquetá. O doce é assim. O condensado é assim. Lá na embalagem, todos os tipo de queijo, manteiga, requeijão[...] Nós memo, as embalagens já é assim. Nós recebimo elas. Tem uma menina do controle que ela pega o número da carga e gera etiquetas que nem mercado. Tu chega no mercado, pipi ali, né?[...] Que nem hoje essa automação, essa tecnologia tá avançada. Então eles tão acompanhando e são obrigado, né? Tão nessa parte, eu vejo, eles tão inovando, tão buscando, tão trenando as pessoas. Os encarregado, um dos setores tira pra treinar, pra passá pros outro.[...] Hoje essa parte já tá bem mais desenvolvida, né? Eles são obrigados a acompanhá essa automação nova e pra nós ficô melhor, né? Porque antes era com requisição, hoje não, hoje é automação.

¹¹¹ José, op. cit.

¹¹² Idem.

Ana: Como que era antes?

Lucas: Antes fazia a requisição. Vinha lá e pegava o produto. Daí, nós tinha que dá baixa através da requisição, só que daí gerava mais transtorno, né? Tinha que pegá a requisição, entrá num programa lá, criá uma carga, salvá, depois aqueles papel tinha que ser arquivado, carga tal. Se desse um problema no dia da automação, tinha que procurá. Hoje não, o próprio sistema já tem a pasta, tá salvado, entra lá na pasta. Si não, no fechamento daquele lote, não espera mais o final do ano, cê tem que corrê atrás no fechamento daquele lote. Como é que você vai ter um lote no sistema e consta lá e no estoque tu não tem mais aquele lote? Daí ele é obrigado a deixá de existir pra dá seguimento do outro lote. Se não o próprio computador não aceita um item mais novo se tem um item mais velho que não foi. Então é um negócio bem (silêncio) [...] Tem que ser bem engrenado, bem encaixado porque se não¹¹³.

A narrativa de Lucas descreve a mudança na maneira de controlar a produção de mercadorias no setor de expedição. A implantação das “etiquetas” em todos os produtos finalizados foi uma inovação que abrangeu todos os setores e os trabalhadores. Em 2013, Lucas havia sido transferido para o Almoxarifado a pedido dele por causa do horário. Nesse local, as “etiquetas” são geradas para todas as mercadorias e, desse modo, a fábrica controla a entrada e saída de mercadorias com um sinal sonoro emitido pela máquina que “lê” as etiquetas automaticamente.

A automação da produção é percebida por Lucas como melhoria na condição de trabalho na qual ele vivia. Mas essa percepção não é compartilhada por todos os trabalhadores. Matheus, que trabalhava no UHT, percebe o controle do estoque por etiquetas como uma forma de a diretoria da Frimesa em Medianeira ter maior controle da produção e dos trabalhadores:

Matheus: Que melhorou? Acho que melhorou de modo geral. O que piorou na verdade, é que hoje em dia é muita burocracia. Qualquer coisa, né? Até pra marcar férias, a gente marcava na hora, antigamente. Agora é no cartão. Tem que passar o cartão pra poder entrar. De primeiro não tinha esse cartão pra entrar, era tudo naquele relógio ponto que batia.

Ana: Por que você acha que tem tanto controle, tem tanta burocracia hoje, e antes não precisava tanto?

Matheus: Na verdade, a empresa, ela está se tornando uma empresa muito centralizada. E Medianeira está centralizando todo o controle. Um pouco acontece porque acontecia muito a questão, por exemplo, de centralizar a parte de controle de estoque, por muito roubo. De primeiro, o pessoal aqui andou roubando e muitos eram de dar uma limpa no pessoal da expedição. Vai embora, mandam embora, sempre volta e meia acontece. E daí, hoje em dia, o controle do estoque está no computador lá em Medianeira. Cada litro que sai, o pessoal de Medianeira sabe. E de pessoal também: antes o pessoal fazia hora, o chefe fazia na caneta, porque tinha o banco de horas, o pessoal

¹¹³ Lucas, op. cit.

ficava devendo 40, 50, 60 horas. O chefe dele ia lá, pra alguns que eram chegado deles, passavam na caneta.

Ana: Então, você acha que todo esse controle é mais pra ter controle dos funcionários, de não acontecer esses tipos de coisa?

Matheus: Acho que é pra ter um controle maior sobre a função do funcionário, pra não faltar, pra não chegar muito atrasado. Então, na realidade, o pessoal começa a avisar, começa a controlar. E como sempre tem um chefe que quer puxar pro lado, ou do outro. Daí, pra não ter distorção, eles controlam por lá¹¹⁴.

Segundo Matheus, as “etiquetas” foram criadas devido a “roubos” que aconteciam no estoque e havia demissões de funcionários por esse motivo. Além da “automação” no controle de estoque, Matheus destaca o controle de entradas e saídas dos trabalhadores, referindo-se ao relógio ponto na entrada da fábrica. O registro automático através do crachá que possui foto, nome, número de registro e código de barras, isso identifica cada trabalhador, a hora que entrou na fábrica, a hora que saiu para fazer o intervalo de refeição, a hora que retorna e a hora que sai da fábrica.

Matheus entende o sistema de controle implantado na Frimesa como “burocracia”. Ele usa esse termo para dar sentido a sua narrativa em que aponta que “tudo é controlado no sistema de cartão”. Ao passar o cartão no relógio eletrônico, o sistema “reconhece” o trabalhador, o uso do crachá é obrigatório dentro da empresa.

Na narrativa de Matheus, o sistema denominado por Lucas de “automação” aparece não apenas como uma pressão para a Frimesa acompanhar as inovações tecnológicas como ele cita acima, mas também como uma necessidade de a empresa obter controle sobre os trabalhadores. Matheus faz uma avaliação diferente da de Lucas, talvez devido ao fato de trabalharem em setores muito diferentes, pois Lucas ocupou um cargo de “liderança” no setor de “expedição” e Matheus era “líder” do UHT e essas transformações para um trouxe facilidade no trabalho e, para o outro, significou maior domínio da empresa sobre o trabalho.

Em outra parte da entrevista com Matheus, aparecem outras transformações significativas em sua experiência de trabalho na Frimesa e ele traça um comparativo entre quando ele começou e “hoje”:

Ana: Nesse tempo que você está lá, o que mudou? Quais foram as transformações nesse tempo que você está lá?

Matheus: Ah! Teve muitas transformações. No tempo que eu comecei pra hoje, a empresa é totalmente diferente, tanto na parte estrutural como na parte de pessoal. Contratação é diferente.

Ana: Como assim?

¹¹⁴ Matheus, op. cit.

Matheus: Ah, quando eu entrei lá, fui trabalhar, num dia conversei com o cara lá e no outro dia comecei a trabalhar. Hoje em dia, você vai lá conversar e faz entrevista, passa por psicóloga. E faz... como é que chama aquele, como é? Integração. Não tinha nada disso. Hoje em dia, é mais complicado pra você começar, exige muito mais [...] ¹¹⁵

Matheus vivenciou as mudanças físicas da fábrica e os processos de transformação nos procedimentos da contratação. Esse trabalhador narra as novas formas de gerência como “complicadas”, entendendo que já foi mais “fácil” e mais “simples” de se conseguir um trabalho. Para ele, com essas mudanças, as “exigências” ficaram maiores, pois é preciso preencher um currículo, passar por uma entrevista com psicólogo da empresa, fazer exames médicos. Antes de iniciar no trabalho, tem um dia todo de “integração” para aprender as “boas práticas de fabricação” da Frimesa.

Além do curso de “boas práticas de fabricação”, que tenta inculir valores ligados à higiene pessoal para produção de alimentos, a Frimesa investe em outros treinamentos para a organização do ambiente de trabalho e segurança no trabalho para evitar acidentes. Pedro enfatiza esse processo de mudanças no modo de pensar e organizar o trabalho:

Pedro: Quando a gente começou a trabalhar lá. Era meio... tinha bastante coisa que era levado assim, no bruto, né? Mas depois foi feito aqueles treinamento de 5s (cinco esses) e daí já foi melhorando, foram também orientados pra fazer os curso da CIPA, né? Pra o pessoal não sofrer acidente. Cada vez foi melhorando. Até hoje todo ano sempre tem alguma coisa nova pra gente aprender.

Ana: O que você acha desses treinamentos?

Pedro: Ah, é muito legal. Isso aí faz parte, né? Eles precisa, se não a gente acaba ficando pra trás, né? E também por causa dos ISOs, né? As empresas hoje em dia precisam se aperfeiçoar cada vez mais. ¹¹⁶

Novamente, percebo nessa narrativa como essa prática de constantes treinamentos implantados pela Frimesa é assimilada pelo trabalhador que sente a “necessidade” de acompanhar o desenvolvimento da empresa, pois se não fizer “a gente acaba ficando pra trás”, entendendo que as mudanças para o crescimento produtivo da empresa são também o seu crescimento individual. Mas, isso não é significado da mesma forma nas falas de outros trabalhadores. Pedro, quando questionado sobre seu sentimento em trabalhar na empresa, ressalta o “orgulho” que tem de seu trabalho, pois foi este que lhe deu diversos bens materiais e uma condição de vida mais tranquila.

¹¹⁵ Idem.

¹¹⁶ Pedro, op. cit.

Já na entrevista de Matheus, quando questionado sobre o mesmo assunto, ressalta que foi uma “vitória” trabalhar na empresa, pois continuou a exercer seu trabalho mesmo passando por dificuldades, dificuldades essas que são, em grande medida, as próprias transformações da empresa, principalmente na parte “pessoal” e burocrática. Sendo assim, ambos convergem no que diz respeito às mudanças ocorridas na empresa, mas sentem e transmitem essas mudanças de maneiras diferentes, para um, como melhora, para o outro, como dificuldade. Nesse sentido, as transformações na produção e administração do trabalho são percebidas pelos trabalhadores de maneiras diferentes, alguns assimilam e outros não.

É comum as empresas oferecerem “cursos de capacitação” com o intuito de “educar” o trabalhador para as “novas” formas de produção que atendam aos interesses da empresa com o mercado, causando mudanças não só nos modos de produzir dos trabalhadores, mas também nos modos de pensar.

A necessidade constante de mudanças na organização da produção e do trabalho e a implantação de novas máquinas, para além de buscar maior produtividade, é também estratégia da Frimesa de tentar “recriar” o trabalhador, discipliná-lo, fazer com que o trabalhador “vista a camisa da empresa”.

Em suma, percebo com essas entrevistas que, há décadas, a Frimesa vem sofrendo uma série de transformações em seus setores de produção, implantando novos maquinários, sistema de administração e até mesmo transformações nas relações entre os trabalhadores. Essas mudanças, como analisado acima, trouxeram desdobramentos na vida dos trabalhadores, nas relações de trabalho, dentro e fora da fábrica. As transformações no processo de organização e reorganização da produção são vividas, sentidas e disputadas diferentemente por cada trabalhador.

2.2 AS DISPUTAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cabe agora refletirmos de maneira mais aprofundada sobre as relações de trabalho e disputas que são travadas no chão da fábrica e comuns entre os trabalhadores, bem como as lutas individuais, disputa por melhores postos de trabalhos, melhores condições de trabalho e tempo para descanso.

Ao narrar sua experiência como “líder” no setor de expedição, Lucas evidencia a relação entre os trabalhadores com mais tempo de fábrica e os iniciantes, que apontam para

práticas compartilhadas entre os trabalhadores para minimizarem a exploração do cotidiano de trabalho. A negação em realizar algumas tarefas é uma prática comum:

Ana: Você falou que foi líder e que durante esse tempo que você foi líder, às vezes, você precisava animar aquela pessoa que não quer ou não tá a fim de trabalhar. Quais são as formas que as pessoas usam pra dar aquela enrolada no trabalho, pra dar o nó que nem diziam as meninas?

Lucas: A forma mais que o pessoal usa no trabalho assim é aquele sistema assim ‘ah, fulano tá parado, eu não vou trabaiaá’. Ou, tipo assim, ‘ô, você tá me mandando pela segunda vez fazer aquilo lá, enquanto eu vejo o cara parado e tu nunca manda ele’. ‘Ah, porque que tu não manda nele’. Aí, tem uns que falam assim: ‘pô, tu tá muito no meu pé’. Entendeu? Aí, você tem que, né? O que que você vai fazer? Não, vai lá e faiz. Porque o cara já tá destinado a fazer uma outra tarefa ou ele vai ou tu dá um tempo também pro cara, porque ele sabe também a tarefa dele, mas sempre dá a deslizada. Então, mas o que você vê muito é conflito entre próprio pião memo. Um fala pro outro ‘ah, vai fazê aquilo lá que eu não vou, né?’ ‘A aquilo lá, eu não gosto’, muitos falam ‘aquilo eu não gosto’. ‘Ah, aquilo eu gosto, aquilo eu não gosto’. Aí, se você vai fazê só o que você gosta pra fazer, quando vê, todo mundo escolhe a mesma coisa que gosta. Só fica aquilo que ninguém gosta, vai ficá. Se obriga o cara a fazer também. [...]

A narrativa explicita como os trabalhadores “jogam” entre si de modo a não realizarem trabalhos que não querem, “empurrando” para um outro, ou também negociam o “tempo” para a realização de tarefas indesejadas, “enrolando” para fazê-la, já que ninguém se dispôs a fazê-las, o trabalhador faz, mas no tempo dele. Essas atitudes podem ser consideradas mais que apenas uma ação individual de má vontade ou preguiça, mas também a de elaboração de uma situação de trabalho e negociação entre os trabalhadores em tentar minimizar o “peso” de trabalho. Ao avaliar o processo de mudanças dentro da Frimesa, Lucas destaca as cobranças em torno do trabalho:

Lucas: É, hoje eu vejo assim que piorô, a cobrança. Não que eu diga que não era pra piorá, mas em cima das pessoas mais velhas da empresa, era uma vez na Frimesa assim, se ouvia uma frase, logo que eu entrei: ‘ah, esse aí ajudou a levantá a empresa, não precisa mais trabaiaá tanto, ele chegô num degrau’. Hoje, eu vejo assim, que piorô pra nós, velho, o sentido. Eu tenho que mostrar mais pros novato, no sentido que ele não sabe muito. Só que daí tem uns que se acomoda. O novato, depois que ele apreendeu tudo, você ensina tanto ele, que tu ensina até ele a ficá parado.

Ana: Como assim? (risos)

Lucas: Como assim, se você não manda ele fazê, ele não faz. E a juventude hoje, os novato que tão vindo pro emprego, eles pegam o sistema: ‘ah, se fulano chegá e me mandá, eu vou fazê aquilo lá, se não manda, eu não vô’. E memo quando a gente passa a mensagem: ‘ô, tô te ensinando; quando tu apreender, tu chega aqui e mete a cara, faz’. Aí, o que que acontece? A pessoa se acomoda. E daí o cara que tá 17, 20 ano não quer dizer que não vai fazê, mais ele tá trabaiaando e o cara que tá lá 6 meis, 1 ano, tá sentado, tá oiando, entendeu? É a mesma história que eu tava te falando antes, de

cooperação.[...] Iniciativa hoje, que eu falo assim, o poder de iniciativa das pessoas tá devagá, tem que dá um choque, tem que moiá, tem que acordá, se não toma um banho, não acorda, entendeu? Isso que eu vejo nas pessoas novas, quando tá começando no serviço. E nós? Nós não. Parece que nosso poder de iniciativa, parece que já sai de casa junto. Porque você pensa: amanhã eu vou fazer aquilo porque hoje eu não consigo, também deu meu horário. Tá. Amanhã, tu chega, já em casa com o que tu ia fazê ou ontem, né? Não, os novato: ah, se não fizeram aquilo lá, vamo vê se dechemo pra amanhã de novo, né? Claro que no meio de 8, 10, mais, tem 1, 2 que não vai ser assim. Só que daí já vão pensá: esse tá querendo cargo melhor, ou ganhô um aumento, ou quer ser promovido. E daí já rola aquelas conversa: é porque é puxa-saco, num sei o que, entendeu? Agora por isso que eu te falo: o que eu vejo que mudô de velho pra novo é isso: os velho de empresa, de casa, aumentô nessa preocupação e pros novato que entra, já pensa assim, tem 90 dias pra experiência, né? Se em 90 dia eu não aprendê a engatinhá, também não vou apreendê a caminhar depois, né? Só que daí, daí tu aprende a engatinhá e a caminhá, daí deita.[..].¹¹⁷

O elemento destacado por Lucas é a troca de experiências entre os trabalhadores, revelando que os trabalhadores mais antigos compartilham práticas que minimizam a intensidade do trabalho e que são aprendidas pelos trabalhadores iniciantes: ao ensinar o modo de trabalhar “você ensina tanto ele, que tu ensina até ele a ficá parado”. Mas, esse método de ficar “parado” acaba por sobrecarregar os demais trabalhadores, pois esses têm que trabalhar por aquele que não cumpre suas tarefas.

Lucas enfatiza que os ensinamentos do trabalho para os iniciantes são de responsabilidade dos mais experientes e esses são cobrados constantemente, caso o “novato” apresente dificuldade em desenvolver o trabalho. Porém, o que Lucas explica é que os iniciantes, no processo de aprendizagem do trabalho com os trabalhadores mais experientes, aprendem também como não trabalhar. Esse trabalhador dá a entender que, com o trabalho feito de imediato, sobra tempo para o trabalhador descansar sem ser “repreendido” pelos colegas, pelo fato de o trabalho estar pronto. Sua crítica em relação à “falta de iniciativa” dos “novatos” é que alguns trabalhos ficam sem serem feitos, sobrando para os mais “velhos” os fazerem, pois se não fizerem, são cobrados pelo trabalho não ter sido realizado e por não terem ensinado o “novato” a fazê-lo.

A fala de Lucas, e seus “ensinamentos” para os novatos, está sempre pautadas em sua própria experiência de trabalho, de grandes dificuldades tanto para começar o trabalho em uma indústria quanto para continuar trabalhando nela, de que em “seu tempo” havia uma valorização maior do trabalhador, por isso Lucas fica indignado quando observa esses

¹¹⁷ Lucas, op. cit.

trabalhadores novos, recebendo todo o conhecimento de que precisam para trabalhar e mesmo assim se “acomodando”.

Para Lucas, essa situação tensa entre os mais experientes e os iniciantes é gerada pelo fato de que a divisão do trabalho dentro da fábrica fica desigual, ficando muito mais “leve” para uns, sobrecarregando outros. A negação pode ser entendida como estratégia dos trabalhadores para descansar alguns minutos, ou recuperar forças de dias de trabalho. Porém, é uma estratégia que prejudica os próprios companheiros de trabalho e não a empresa propriamente.

A trabalhadora Marisa, em sua narrativa, traz evidências de como os trabalhadores driblam o tempo, mas que, ao fazerem isso, sobrecarregam os demais:

Ana: Explica Marisa, como você fez, ou se não fez, já viu os colegas fazerem quando estão naquele dia em que não está a fim de trabalhar, sabe? Como fazer pra ‘matar o tempo’? Vamos dizer assim.

Marisa: (risos) Os nós (muitos risos)

Ana: É isso, como funciona o tal do ‘nó’?

Marisa: Eu, graças a Deus, não era muito de dar nó. Eu não era de dar nó, não. Eu era difícil dar nó. Tava sempre procurando alguma coisa pra fazer. Mas, quando tinha esses, né? lá hum! Aí, eu ficava fudida, quando tinha.

Ana: O que eles fazem?

Marisa: [...] aí tava as pessoas das outras máquinas lá paradas, ao em vez de ajudar, ficavam olhando. Até que eles viam eu começar a bater as portas, via que eu tava lá puta da cara, daí que ele vinham lá pôr bandeja. Porque se não, ficava lá, dando o nó. E a gente não era assim, eu, pelo menos, não era dessa de ficar lá falando, ‘olha, chefe, fulano tá dando o nó’, de ficar dedando.

Ana: Mas tem os ‘dedos-duros’ então?

Marisa: Tem, tem dedo-duro sim. Principalmente, uma pessoa que tinha lá, aquela que qualquer coisa leva pro chefe. Mas, o resto do pessoal, se acontecia alguma coisa, a gente conversava e resolvia entre a gente mesmo; tinha nada que ficar levando pro chefe.

Ana: Então, dar o nó é ficar parado?

Marisa: É, dá o nó que a gente fala, é isso. Ficar lá, o bicho tá pegando lá e os caras fica olhando, vão no banheiro, beber água, fica meia hora, uma hora no banheiro ou bebendo água. (risos)¹¹⁸.

Segundo a entrevistada, “os nó” são aqueles trabalhadores que, em seu posto, não têm o que fazer. Então, eles descansam e não vão ajudar em outro posto, mesmo que a empresa busque impor isso. O “dar o nó” constitui em ações constantes do trabalhador para ganhar um pouco de tempo para si, de descansar uns minutos, de minimizar a intensidade da exploração sofrida pela intensificação do trabalho.

¹¹⁸ Marisa, op. cit.

Marisa enfatiza que, quando o ritmo de trabalho é intenso, ela fica em “apuros”, enquanto outros estão parados. Por isso, critica a prática de “dar o nó”, entendendo que essa conduta no trabalho é prejudicial a ela e procura se diferenciar dos colegas, ocupando-se com algum trabalho. Mas, mesmo ressaltando essa postura, é perceptível na fala de Marisa, que esta também, por algumas vezes, dava o “nó”. Sendo assim, apesar de depreciar os trabalhadores que dão “nó”, quando ela mesma realiza essas ações, percebemos que é algo que, por vezes, se torna necessário para o trabalhador que, mesmo sabendo das consequências, tira esse tempo para o seu próprio descanso, visando a um tempo mínimo de descanso pelo seu esgotamento físico, mesmo que isso acarrete mais trabalho para os outros trabalhadores.

As tentativas de controle dos trabalhadores por parte da Frimesa são diversas como, por exemplo, as decisões tomadas sem a consulta aos trabalhadores e a imposição constante de cursos de aperfeiçoamento. Mas, diversas também são as formas de se contrapor ou tentar contornar, por parte do trabalhador, como, por exemplo, o enfrentamento direto com os chefes, os “dar os nós”, e até mesmo, em alguns casos, o apelo ao sindicato. Os conflitos travados no chão da fábrica, diariamente, nos mostram as lutas por parte dos trabalhadores para, de alguma maneira, melhorar sua condição dentro da fábrica. A narrativa do trabalhador José também aponta para essas práticas cotidianas de disputas no interior da fábrica:

Ana: O que você faz lá? Qual o seu trabalho?

José: Nosso serviço agora, atualmente, o meu cartão ponto tá como operador de máquina um. Mas, é, a gente faiz qualquer serviço que precise fazê, né? Que trabalho lá, tu sabe, né? Que a gente, tu é laboratorista, mas tu entrô no UHT, a gente sabe. O meu contrato de trabalho, inclusive eu tava comentando com os colega lá. O meu contrato de trabalho, eu tava lendo, tá assim, ó, eu li bem certinho, a hora que a empresa me precisa em qualquer setor, eu sô obrigado a i pra qualquer setor. Não é porque a carteira tá assinada como operador de máquina, que eu vô me nega i, tem que i.[...] ¹¹⁹

José dá indícios de uma conversa com colegas a respeito do trabalho exercido por cada um, já que, segundo o trabalhador, a empresa impõe certa flexibilidade por parte dos funcionários, podendo ser deslocados para outros setores sempre que necessário. Esse trabalhador passou por diversos setores como “emprestado” e entende isso como natural, porque estaria no “contrato de trabalho” com a Frimesa, mas mesmo José se mostrando convencido de suas “obrigações”, de alguma maneira essa “flexibilidade” parece causar certo estranhamento entre outros trabalhadores, como se depreende da argumentação produzida por José.

¹¹⁹ José, op. cit.

A trabalhadora Izabel vê a questão das imposições da Frimesa como um dever a ser cumprido para se manter no emprego. Mas, evidencia, em sua narrativa, que a subordinação não se efetiva por completo:

Ana: Todo mundo que você observa no trabalho faz tudo corretinho como mandam as normas?

Izabel: Sempre tem aquele que quer dar uma de espertinho, né? Sempre tem, mas a maioria das pessoas, eu vejo que estão comprometidas com aquilo que fazem.

Ana: Por que algumas pessoas querem dar uma de espertinho?

Izabel: Talvez, pra fazer mais rápido ou pra dizer: eu fiz mais, eu fiz melhor, acho que seja por causa disso, não vejo outro porquê, né? [...]

Ana: Izabel, quando que você e outros que você conhece não estão muito dispostos pra trabalhar, sabe? Como faz pra dar aquela “enrolada” no trabalho?

Izabel: Sei lá! Você tem que ter um jogo de cintura enorme, porque tem dias que você sabe que você não quer trabalhar. E todo mundo tem um dia assim que não vai de jeito manera, né? Mais sei lá, você tenta conversar com um, conversar com outro, dá uma espairecida nas ideias e depois vai embora. O começo é complicado, mas depois vai embora.¹²⁰

A narrativa da entrevistada aponta algumas estratégias criadas pelos trabalhadores para driblar as normas impostas pela Frimesa, uma vez que indica que os trabalhadores não seguem à risca o que é solicitado e que o tempo da produção é disputado. Mas, essa prática dos “espertinhos” também não é bem vista pelos próprios trabalhadores, que, apesar de justificá-la, “porque têm dias que você sabe que você não quer trabalhar”, ela é vista não como um ato de resistência em si, mas como uma oportunidade para o descanso, mesmo que mínimo, o que, por vezes, sobrecarrega os outros trabalhadores.

Outro elemento que Izabel aponta é o fato do diálogo entre os trabalhadores, as conversas que, segundo ela, ajudam a “espairecer”, a minimizar a rotina do trabalho. Os trabalhadores disputam um tempo livre para conversarem e, nessas conversas, podem ser abordados variados assuntos, como a casa, a família, diversões, problemas emocionais e pessoais e também o próprio trabalho e a fábrica. Para além de “espairecer”, essas conversas aparecem também como um espaço, mesmo que não percebido, de elaboração de sua situação de classe social, do modo de vida e de trabalho.

Os trabalhadores relatam diversas práticas para cansar o mínimo possível no dia a dia de trabalho: “dá de espertinho”, “dá o nó”, ou ter “jogo de cintura” para buscar alternativas de distração. Por outro lado, alguns trabalhadores se submetem às regras da empresa e às ordens da chefia, sendo chamados pelos demais de “puxa-sacos”, como narra a trabalhadora Marisa:

¹²⁰ Izabel, op. cit.

Ana: E o que é ser ‘puxa-saco’ na Frimesa? Ser ‘puxa-saco’ de chefe?

Marisa: (risos) Ai, chefe! Oi, tudo bem, chefe? Ai, chefe, fulano lá falou isso e isso do senhor, mas eu falei que não, imagina! Tinha uma lá que não posso citar o nome, né?

Ana: Pode. Sem problema, a gente não coloca o nome.

Marisa: Aquela lá era assim, que Deus o livre, com o ‘X’! Daí, o Carlos Humberto, por ela ser assim, puxar o saco dele, defender ele e não pode ver ele lá que já: o ‘X’. Tudo que ela fala, ele acredita. Por isso que o pessoal detesta ela, porque ela tem uma moral com o chefe lá. E tipo assim, o chefe não tá, então posso dá nó. O chefe chegou, vamo limpá aquele chão, vamo junta aquele palite, juntá aquela caixas do chão, vamo jogar uma aguinha aqui. Esse é o tal do puxa-saco, o chefe não tá, não faz nada, o chefe chegou, né? Isso é o que mais tinha lá, trabalhava só quando o chefe tava e, ai se falasse mal do chefe, né?

Ana: Lá dentro da empresa tem muito desse tipo de briga?

Marisa: Toda firma tem, né? Sempre tem aquele que acha que sabe mais que o outro, que gosta de se aparecer ou que gosta de falar mal, fazer fofoca, isso tudo aí vai ter.

Ana: Por que as pessoas agem assim será?

Marisa: Eu sei lá. Acho que têm pessoas que quer subir às custas dos outros. Eu penso assim, tem gente que não faz nada e quer levar os créditos dos outros, os que trabalha por ele e ele fala que foi ele, ou se surge algum problema e ele resolve, fica se vangloriando: ‘o, fulano, cê viu eu arrumei aquilo lá, cê viu’, só pra ficar se engrandecendo. Então acho que toda firma sempre vai ter isso, as pessoas invejosas, as mal-amadas.

Ana: Quando se trata de subir de cargo, a Frimesa é ‘justa’ com as pessoas?

Marisa: Alguns casos sim, alguns casos não, uns só sobe de cargo porque é meio puxa-saco lá, tanto que muitos o chefe sobe de cargo e daí vê que a pessoa não é tanto o que parecia, era só na frente dele. Daí, o que que acontece, muitas vezes? Como não pode ser rebaixado, o que que acontece? Dão a conta, né? Muitos, no ano passado, aconteceu isso.

Ana: E como era a relação com essas pessoas?

Marisa: Era boa.

Ana: Boa como?

Marisa: A gente conversava, se dava bem, tinha dialogo, dúvidas? Uma perguntava pra outra, se ajudava, era assim, pelo menos comigo, assim que me comportava lá dentro¹²¹.

Marisa diz que há trabalhadores que buscam uma posição de destaque, estando ao lado da chefia, delatando os companheiros de trabalho, seguindo as normas impostas pela empresa, mas apenas nos momentos em que algum chefe se faz presente no setor procurando “mostrar serviço”, colocando-se como superior aos outros por trabalhar “mais e melhor”. Situação que sem a presença da chefia não se sustenta, pois também procuram alternativas para que possam descansar um pouco. Na narrativa de Marisa, percebe-se um tom de desaprovação da atitude de alguns trabalhadores na questão dos “puxa-saco”, pois justifica que esses levam vantagens quando surge alguma oportunidade de ascensão profissional ou uma mudança de posto de

¹²¹ Marisa, op. cit.

trabalho. Essa desaprovação não é levada aos superiores, representa apenas um assunto “interno” dos trabalhadores, mas se torna pauta de discussões a respeito das relações de trabalho existentes dentro da empresa e pode ser responsável por desunir os trabalhadores, levando também a discussões sobre práticas que são “aceitas” e “não aceitas” por esses trabalhadores para minimizar o esforço ou ter “benefícios” no trabalho.

Um ponto forte na narrativa de Marisa é a questão do companheirismo. Ao dizer “dúvidas? Uma perguntava para outra, se ajudava”, evidencia uma divisão entre os trabalhadores, aqueles que se ajudam e aqueles que são “puxa-saco”, dificultando a união de todos para alguma reivindicação. Para a trabalhadora, não há necessidade de querer se “mostrar” para o superior porque, independente de ele estar presente ou não no setor, a produção continua e cada um tem sua função. No entanto, Marisa aponta que há uma mudança de comportamento na presença do chefe, pois para uns, ele representa uma oportunidade de “mostrar-se” e para outros é indiferente.

A trabalhadora Izabel apresenta, em sua narrativa, elementos que contrastam com os de Marisa. Segundo a entrevistada, as relações de trabalho são tensas e há conflitos constantes entre os trabalhadores, denunciando que a harmonia difundida pela empresa não é experimentada na rotina da produção da mesma maneira por todos os funcionários:

Ana: Era difícil esse trabalho?

Izabel: Não, era gostoso. Era difícil a convivência com as pessoas, porque sempre tem aquele. Porque você tem as amizades, porque você faz as amizades muito mais rápido, seja com colega, seja com encarregado, querem puxar o seu tapete. Porque não conseguem, não procuram fazer melhor, não querem ser melhor, não querem que o colega se dê bem. Essa é a maior dificuldade de você trabalhar com povo, né? Muitas pessoas num setor. [...]

Ana: Você falou que no UHT as pessoas queriam ‘puxar seu tapete’ por que elas faziam isso?

Izabel: É aquela coisa. Não querem trabalhar, não querem fazer a parte que lhes é devida e tem inveja quando alguém vai e faz. Porque aquele que vai e faz é reconhecido. Aquele que vai e faz, é, por mais que diga não, é mais chegado do encarregado sim. O encarregado vai puxar mais pro lado desse, mas porque esse tá fazendo a parte dele. Mas, como os funcionários, no caso, os seus colegas, não todos, claro, salva alguns, têm inveja porque não querem fazer e não querem que você faça, sempre, sempre vai existir aquela questão da rivalidade, da inveja. Eu fui muito questionada quando eu fui pro laboratório. Muitos vieram me perguntar: ‘como você, em tão pouco tempo, foi pro laboratório?’. Eu só fiz a pergunta: ‘como você, em tanto tempo, não conseguiu melhorar, não conseguiu mudar?’. É porque não tem objetivos.

Ana: Dentro da Frimesa, têm ‘oportunidades’ pra todos?

Izabel: Pra aqueles que querem, aqueles que não querem vão continuar sempre no mesmo lugar, sempre fazendo a mesma coisa e sempre

reclamando de tudo, porque não, não procuram melhorar, não querem melhorar, não vão melhorar, vão continuar sempre naquela rotina diária.¹²²

Percebo que na questão da “oportunidade” de mudar de posto, as ideias divergem. Izabel, a partir de sua experiência no local de trabalho, por ter conseguido uma “oportunidade” de mudança de posto em pouco tempo, justifica que sua ascensão se deu por conta da sua facilidade de comunicação e, principalmente, pelo seu “bom” desempenho no trabalho, estando sempre “interessada” em aprender, em melhorar.

A narrativa de Izabel indica que, por parte das chefias ou “encarregados”, há “preferências” entre um trabalhador e outro, que pode possibilitar regalias e ascensão. O que seria um “puxa-saco” para a entrevistada anterior, para esta tem outro sentido e significados, fala em relações de “amizades” estabelecidas com a chefia e do crescimento individual em relação à empresa baseado no “interesse” por parte de cada um. Nesse sentido, os “desinteressados”, ou seja, aqueles que não fazem ou não seguem completamente o que é estabelecido pela empresa tentam “puxar o tapete”, apontando “deslizes”, fazendo “fofocas” e intrigas daquele que faz. Isso indica a existência de embates dentro da Frimesa, tanto entre a empresa e trabalhadores, quanto entre os próprios trabalhadores.

As perspectivas de o trabalhador mudar de função, com maiores salários e atividade menos cansativa, é apresentada pela empresa como “oportunidades”, o que parece ter sido incorporado por Izabel. Porém, isso pode ser entendido como uma estratégia de a empresa exercer o controle do trabalho e dos trabalhadores. Izabel evidencia isso ao dizer que: “sempre, sempre vai existir aquela questão da rivalidade, da inveja”, tentando justificar sua visão de inexistência de solidariedade entre os trabalhadores.

A Frimesa organiza e reorganiza a produção, disputa os valores e a cultura dos trabalhadores para tentar exercer um maior domínio. Porém, os valores transmitidos pela empresa são interpretados e significados pelos trabalhadores de maneiras diversas. Mesmo isso acontecendo sem uma organização preestabelecida entre os trabalhadores e sem causar grandes prejuízos à produção da Frimesa, não devemos desconsiderar essas ações, pois elas expressam formas de consciência desses trabalhadores e ações para lutar contra a exploração ou, no mínimo, para diminuir o seu cansaço físico e mental. Isso também não significa que todos os trabalhadores têm essa concepção, pois muitos deles aceitam, ao seu modo, os argumentos elaborados e transmitidos pela empresa.

¹²² Izabel, op. cit.

Na narrativa de Juarez, há elementos que convergem com os valores transmitidos pela empresa e outros que divergem quando se depara com sua experiência de trabalho:

Ana: Juarez, o que você acha que melhorou ou que piorou nesse tempo que você trabalhou na Frimesa?

Juarez: Não, cada dia que passa sempre vai evoluindo, né? A tendência é sempre melhorá, tanto para o funcionário tanto para empresa, entendeu? A gente sempre tenta o dia de amanhã ser melhor, né? Isso serve pra qualquer um, né?

Ana: Mas, você acha o que: melhorou, piorou?

Juarez: Não, ela melhorô, com certeza. Tanto pros funcionários quanto pra ela, não é ela, né? Tipo assim, ali é uma cooperativa, né? Não é o Nelson o dono, ninguém é dono ali, ali é o grupo, uma cooperativa, né? [...]

Ana: Mas você não acha que, em dezessete anos, você fez tanta coisa pela empresa, agora por causa de um erro, eles tã manda embora.

Juarez: Eles pensa em si. Eles pensa do jeito deles, entendeu? Cê sabe, a firma quer o melhor pro lado dela, pro lado do funcionário nada, você mesmo sabe, né? Ela qué sabê de tudo. Hoje, fazê uma planilha, tipo, tá em dez linha, eu vô marca um CIP num caminhão e eu errar a placa, errar o nome de um motorista, tem que passá todas aquelas linha, tudo a limpo. Eles não querem uma borração, eles não querem. E o cara que errô, tipo eu fiz CIP num caminhão às três horas da manhã, errei a placa, borrei lá... No outro dia, o Denilson, entra ele vai vê, ‘ah! O Juarez fez isso, errou, vai ter que passá tudo a limpo’. Vai tã que passar toda aquela folha a limpo. Agora lá tá assim.

Ana: Por que você acha que eles fazem isso?

Juarez: Por causa do controle de qualidade que cobra deles, né? E eu acho que eles tão certo, porque, porque é muita borração, entendeu? Bem no fim, ninguém entende nada de nada. Se todo mundo leva certinho, as coisa dão certo. Vão certo. Que nem eu falo pros piá. Falava pros piá, quando vocês vão fazê, é tudo na ponta da caneta. Fazê e fazê bem feito. Marcá bem, pra não tocá de retocá depois. Antes de fazê, pensá que vai fazê, o que vai ponhá, pra não retocá depois. É bunito fazê uma coisa bem feitinha, chega oh! Planilha bonita limpinha. É bunito.¹²³

Juarez constrói uma narrativa semelhante à da empresa, destacando o crescimento mútuo entre empresa e “colaboradores”. A empresa, para esse trabalhador, pertence a um “grupo” do qual ele faz parte, narra isso com propriedade de quem trabalhou na empresa por dezessete anos: “ali é o grupo, uma cooperativa”. É interessante como o entrevistado se expressa para legitimar sua fala - “a tendência é sempre melhorá”, “isso serve pra qualquer um” - entendendo que sua forma de pensar é comum no meio social, é aprovada socialmente. Mas, esse “melhorá” é vivenciado pelo sujeito como “pressão”, o que se percebe quando o ex-funcionário comenta: “A gente tenta o dia de amanhã ser melhor, né?”. Ao dizer que “tenta”, pode significar que nem sempre se consegue, que nem sempre dá para “acompanhar” as imposições da empresa, percebendo que dentro da “cooperativa” há tensões, conflitos.

¹²³ Juarez, op. cit.

Num outro momento da entrevista, Juarez se contradiz ao dizer que “a firma quer o melhor pro lado dela”, deixando transparecer sua indignação para com as exigências e a exploração do trabalho. Esse trabalhador foi demitido por um erro operacional, uma semana antes de a entrevista ser realizada. Antes da gravação, Juarez contou rapidamente da sua demissão. Diante disso, apresentou um sentimento de perda do trabalho e do convívio com os amigos, sentindo-se lesado pela empresa por perder o emprego e não receber tudo que lhe era de direito, o que o levou “a entrar na justiça” para consegui-lo.

Segundo Juarez, a empresa possui formas de controle que permitem identificar qual trabalhador executou a tarefa, a que horas e como foi o processo, através do preenchimento de uma “planilha” de dados, como se fosse um relatório completo da atividade exercida em cada processo de trabalho e quem a executou. Esses dados são preenchidos pelos próprios trabalhadores e acompanhados pela supervisão dos líderes de cada turno.

Esses líderes, na sua grande maioria, não trabalham em horários fixos. Às vezes, eles trabalham durante o dia, às vezes, à noite, o que permite supervisionar as seções nos três turnos. Ou seja, as jornadas de trabalho desses trabalhadores são adaptadas de forma que a empresa não precise contratar mais trabalhadores. Quando o líder não está presente, fica a cargo dos trabalhadores supervisionar a seção. A narrativa de Juarez evidencia a relação de tensão com o líder, pois ele, sendo um dos trabalhadores que estava há quase 17 anos no seu setor, ficava encarregado de ensinar os mais novos na iniciação desse trabalho, recaindo sobre ele todas as responsabilidades de organizar sua seção.

A tentativa de a empresa ter sob controle o processo de produção e os trabalhadores nele envolvidos gera conflitos entre os funcionários, tendo em vista que um exige do outro o preenchimento da “planilha” sem “borracha”, pois, por mais que evidencie o “responsável” pelo erro, também é cobrado dos demais por não tê-lo corrigido.

A reorganização da produção, para os trabalhadores, é experimentada como “moderna”. As transformações em relação ao trabalho, incluindo ritmos, produtividade, maquinários, práticas de fabricação, chefias, entre outras dimensões cotidianas da fábrica, são entendidas como uma noção determinada de “progresso”, de “desenvolvimento”, valorizando a ideia do “crescimento mútuo”, pois, se a empresa está crescendo, o trabalhador também deve buscar seu crescimento.

Mas, o que emerge nas narrativas são disputas, conflitos entre os trabalhadores e a empresa. A Frimesa, por meio de regulamentos e meios disciplinares, tenta exercer o controle do trabalho e dos trabalhadores. Esses, por sua vez, elaboram e reelaboram suas práticas de lutas e tentam pô-las em prática. No capítulo a seguir, pretendo investigar as diferentes formas

de lutas empreendidas pelos trabalhadores da UFQ/Frimesa, a busca pela Justiça do Trabalho, suas expectativas e experiências em relação a essa instituição. Como se relacionam com o sindicato e como participaram de lutas coletivas ou não, referentes à classe.

CAPÍTULO III

“COMO É QUE O MUNDO GIRA”: EXPERIÊNCIAS DE LUTAS DOS TRABALHADORES E OS SENTIDOS ATRIBUÍDOS POR ELES AS MESMAS

Em 27 de março de 2010, entrevistei um trabalhador que laborou na UFQ/Frimesa por 17 anos¹²⁴. Juarez da Costa Bueno¹²⁵, nascido na cidade de Caiçara, no estado do Rio Grande do Sul, no ano de 1968, filho de agricultores, casado, pai de três filhos, veio para Diamante do Oeste, no Paraná, onde foi trabalhador rural assalariado. Em 1993, mudou-se para Marechal Cândido Rondon, entrou na Frimesa, trabalhando no setor de queijo, na filagem do queijo, posteriormente, passou para o setor de Recepção do leite, onde permaneceu até sua demissão, trabalhando no turno da meia-noite às 7:40 horas.

Quando indagado sobre a experiência de trabalho na Frimesa, Juarez a qualifica como boa e ressalta o conhecimento adquirido na empresa, conhecimento esse que é tanto em relação à lida com a maquinaria como também de vida. Esse trabalhador interpreta que a empresa lhe ensinou muito, pois ele vinha da “roça”, por isso o trabalho nesse novo espaço aparece como um “aprendizado”:

Foi muito bom; é uma a experiência muito boa, né? Um conhecimento que a gente nunca vai esquecer. Do que fazia, o que a gente aprendeu a fazê. Aprendeu trabalhá, é uma grande diferença. Que nem pra mim que veio da roça, tá, né? A gente veio da roça aprendeu que... Tu viu o que é hoje a Frimesa, o que era a Frimesa há quinze ano atrás, há seis ano atrás. Hoje a Frimesa tá lá em cima, tipo o maquinário dela, né? Que é hoje, o que era em 93, que eu entrei lá na filage, a antiga filage [corte do queijo], era tudo manual. Hoje, é tudo automático. Antigamente, a gente tinha que cortá a massa, viráa massa tudo na mão, entendeu? Tudo na mão, ponha nas beliche, tinha que cortá com a faca e colocá nas beliche aqueles quejão. [...] que nem eu tê falo, hoje tá fácil. Quem não trabalha na Frimesa hoje é por que não qué trabalhá, hoje é tudo beleza¹²⁶.

Para Juarez, o saber do trabalho industrial em relação ao do campo foi o que fez a diferença para sua vida. Por não ter estudos e ter permanecido durante os processos de mudanças da empresa fez com que essa experiência fosse interpretada como um aprendizado constante em que ele “aprendeu trabalhá”: ao comparar o trabalho no campo, pressupõe que sua experiência fabril foi melhor.

¹²⁴ DURÃES, **Experiências sociais...**, op. cit. Orientado pelo professor Dr. Vagner José Moreira.

¹²⁵ Juarez, op. cit.

¹²⁶ Idem.

O operário destaca a reorganização da produção e do trabalho na Frimesa, expondo o quanto a maquinaria aumentou e a tecnologia avançou ao longo do tempo e narra isso num tom de quem testemunhou e participou do processo. Apesar de considerar o trabalho em um período anterior mais difícil, devido aos processos produtivos serem mais manuais, Juarez ressaltava que foi extremamente difícil se adequar a essas mudanças técnicas e tecnológicas da empresa, principalmente para quem não tinha estudos avançados, dependendo apenas da sua força de vontade em aprender.

No período da entrevista, Juarez realizava alguns “bicos” para complementar a renda familiar, já que estava desempregado, mas possuía perspectivas para o futuro. Em primeiro lugar, continuar os estudos e, posteriormente, voltar a trabalhar em algo de que ele goste e que também possa usar o “conhecimento” adquirido na Frimesa, assim teria um trabalho mais adequado as suas experiências e um salário melhor.

Apesar de Juarez narrar que sua experiência na Frimesa foi “boa” e de “aprendizado”, enfatizando os aspectos positivos da empresa e do trabalho, em 2012, quando da realização desta pesquisa, me deparei com o processo 715/2010, instaurado em 9 de julho de 2010, portanto 4 meses após a entrevista.

Juarez, residente no bairro Augusto I, em Marechal Cândido Rondon, moveu uma ação trabalhista contra a agroindústria Frimesa, empresa em que trabalhou durante 16 anos e meio. Fora contratado por aquela empresa no dia 1º de setembro de 1993, para trabalhar na produção de queijos da fábrica, posteriormente, passou a laborar no setor de “recepção de leite”¹²⁷, onde trabalhava com ácidos, soda e outros produtos químicos¹²⁸.

A jornada de trabalho de Juarez era da meia-noite às 7h40/8h, sem intervalo, trabalhando de segunda a segunda-feira, inclusive aos sábados, domingos e feriados, com uma folga semanal. Em 19 de março de 2010, foi demitido “abrupta e injustamente” recebendo o valor de R\$ 2.914,10¹²⁹, assim, Juarez buscou a Justiça do Trabalho para reivindicar “direitos sonegados durante a vigência do contrato de trabalho”¹³⁰. Dentre elas, a equiparação salarial, tendo como paradigma Edenilson de Oliveira, que exercia a mesma função do autor, e recebia salário superior, bem como adicional de insalubridade e reflexos (devido ao trabalho com produtos químicos).

¹²⁷ Não sei precisar a data em que esse trabalhador mudou de setor, pois não consta no processo e nem na entrevista concedida em 27 de março de 2010. Tentei entrevistá-lo outra vez, mas não consegui encontrar Juarez.

¹²⁸ Vara do Trabalho em Marechal Cândido Rondon, Processo Trabalhista nº 00715/2010, “Do contrato de trabalho” fl. 2.

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ Ibidem. “Dos direitos sonegados ao autor durante todo o contrato de trabalho”.

O trabalhador, representado por sua advogada Nair Scripchenko Galles¹³¹, atribuiu à causa o valor de R\$ 20.500,00. A Frimesa, representada pelo advogado Eduardo Vanzella¹³², defendeu-se das acusações, argumentando que o “reclamante” desempenhava função “braçal” e o paradigma, funções “burocráticas”, por isso a impossibilidade de equiparação salarial¹³³. O pedido de adicional de insalubridade foi impugnado pela reclamada, pois o local onde o reclamante trabalhava era aberto, arejado, livre de poeiras, ruídos e produtos químicos capazes de ofender a integridade física e/ou psicológica do autor, comprovando que o local sempre foi salubre¹³⁴. As horas extras de intervalos de jornada também foram contestadas, pois o “Reclamante” usufruía uma hora de intervalo todos os dias das 4:00 horas às 5:00 horas para refeição e descanso, as horas de trocas de roupas eram computadas em seu cartão ponto, as lavagens de roupas são de responsabilidade do trabalhador e a taxa do sindicato improcedente, pois essa instituição é instrumento de negociação coletiva cujos benefícios atingem o “autor”.

Em primeira audiência, no dia 18 de agosto de 2010, não houve “conciliação entre as partes”, Juarez não baixou muito o valor que pretendia, pedindo R\$ 25.000,00, a Frimesa propôs R\$ 4.000,00. Na segunda audiência, houve “conciliação” a empresa “reconheceu parcialmente o pedido” do trabalhador, que recebeu R\$ 6.500,00.

Nessa dinâmica, é possível interpretar como a avaliação sobre o trabalho e a empresa se transforma. Em um momento, o da entrevista, Juarez falava bem da empresa e do trabalho, e num outro, em processo contra a Frimesa, movido, provavelmente, por um sentimento de injustiça que não se resumia à demissão, mas que se fundamentava em todos os anos que trabalhou lá.

Esse trabalhador, individualizado, seria apenas um trabalhador, pai de família e sem estudos que passou anos trabalhando numa empresa e foi demitido. Porém, a história de Juarez se relaciona com outras histórias de trabalhadores que fizeram do trabalho numa agroindústria seu modo de sobreviver em Marechal Cândido Rondon.

Neste capítulo, o objetivo é investigar as ações empreendidas por trabalhadores da Unidade Fabril de Queijos-Frimesa na Justiça do Trabalho (JT) da 9ª Região, na cidade de Marechal Cândido Rondon e as diferentes formas de luta constituídas por esses sujeitos. Busco também compreender como esses sujeitos atuaram nessa instituição, suas expectativas

¹³¹ Possui escritório de advocacia em Marechal Cândido Rondon. (Advogada particular).

¹³² Possui escritório de advocacia em Marechal Cândido Rondon e é filho do Diretor-presidente da Frimesa Cooperativa Central, Valter Vanzella.

¹³³ Vara do Trabalho em Marechal Cândido Rondon, Processo Trabalhista nº 00715/2010, fl. 23.

¹³⁴ Idem, fl. 23.

e experiências em relação à JT, analisar o que os trabalhadores intentam com as ações, como as significam e o sentido que expressam sobre a JT. Nesse sentido, se torna necessário problematizar como os trabalhadores da Frimesa participaram ou participam das lutas referentes à classe, como se relacionam com o sindicato, que práticas elaboram e reelaboram no chão da fábrica, mesmo não sendo mobilizações de massa, mas que podem apresentar um pouco das ações continuadas e comuns desses sujeitos.

Procurou apresentar algumas ações empreendidas por esses trabalhadores de maneira individual ou coletiva, de luta por direitos ou de conflitos em relação à Frimesa. As pequenas mobilizações de grupos, a não permanência nesse trabalho, representado na forma de “rotatividade” e a busca pelos direitos sonegados na Justiça do Trabalho são as principais ações desses trabalhadores ao se oporem à Frimesa, em Marechal Cândido Rondon.

Desse modo, a análise aqui construída a partir dos processos trabalhistas se contrapõem à visão elaborada pelos entrevistados nos capítulos anteriores, onde a caracterização dos trabalhadores se aproximava de uma passividade em relação às condições de trabalho, característica que pode explicar a permanência deles na empresa e a não permanência de outros.

3.1 TRABALHADORES E PROCESSOS TRABALHISTAS

A procura da Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores, “meter a firma no pau”, como alguns conceituam, é uma prática experimentada por alguns trabalhadores que se sentem lesados pela empresa. O conteúdo das demandas judiciais desses trabalhadores traz elementos importantes das relações de trabalho no espaço da produção e para interpretar o “chão da fábrica”.

Segundo os dados levantados para essa pesquisa, em 17 anos¹³⁵, a Frimesa em Marechal Cândido Rondon foi autuada em 128 Processos Trabalhistas:

¹³⁵ Não foi possível contar o ano de 2003 devido ao fato de os processos desse ano terem desaparecido.

Tabela 2. Processos Trabalhistas contra a Frimesa (1993 a 2011)

ANO	Nº DE PROCESSOS
1993	1
1994	2
1995	10
1996	9
1997	4
1998	8
1999	3
2000	3
2001	10
2002	5
2003	Extraviados
2004	1
2005	2
2006	2
2007	7
2008	12
2009	3
2010	21
2011	25
Total	128

Organização: Ana Cláudia Branchi Durães

Dada a quantidade de processos, foram selecionados e analisados 64 processos referentes ao período de 1993 a 2011. As principais reivindicações identificadas nesse *corpus* documental foram: horas extras (60 processos), FGTS (49), ressarcimento das despesas com lavagens de uniformes (35), adicional de insalubridade (29), descontos indevidos (27), aviso prévio (19), equiparação salarial (14), adicional noturno (12), verbas rescisórias (9), reversão do motivo de dispensa (4), seguro desemprego (4), assédio/danos morais e materiais (2), vale transporte (2), entre outros.

O ambiente de trabalho da Frimesa foi percebido para alguns trabalhadores como insalubre e o fato de não receberem o adicional de insalubridade durante o tempo de trabalho levou alguns trabalhadores a almejar recebê-lo na “Justiça”.

O primeiro processo encontrado contra a UFQ-Frimesa é de 22 de novembro de 1993 do trabalhador Sebastião Monteiro¹³⁶. Segundo os autos, o “reclamante” foi admitido pela empresa em 1º de novembro de 1989, quando a UFQ/Frimesa estava iniciando suas atividades, para trabalhar na “fabricação e conservação de queijos” e foi demitido sem “justa causa”, em 3 de janeiro de 1992. Portanto, Sebastião moveu uma ação contra a Frimesa quase dois anos

¹³⁶ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 029/93, caixa 3.

após sua demissão. Seu advogado, Antônio dos Santos Romão¹³⁷ alega no processo que, na Carteira de Trabalho de Sebastião, constava que o trabalhador fora contratado como servente de pedreiro, porém “sempre exerceu suas atividades, desde o início do contrato de trabalho, na fabricação e conservação de queijo”¹³⁸.

A reivindicação de Sebastião era pelo “pagamento de insalubridade do tempo em que não foi pago” devido à função que exercia e as “diferenças de horas extras que não lhe foram pagas” e todos os reflexos em aviso prévio, 13^{os} salários, férias, FGTS e DRS (domingos e feriados), requerendo o valor da causa em Cr\$ 1.200.000,00 (Cento e vinte milhões de cruzeiros). Esse trabalhador laborava dentro da câmara fria, passando álcool nos queijos e fora da câmara fria, passando óleo quente para os queijos não mofarem.

Consta no processo que a empresa sonhava a Sebastião o repouso de 20 minutos a cada 1h40 de trabalho, que lhe era de direito por exercer essa função, prevista no art. 253 da CLT. E que o adicional de insalubridade só começou a ser pago a partir de 1991, requerendo o “autor” os 21 meses anteriores (1º de novembro de 1989 a 1º de agosto de 1991), trabalhados nessa função sem receber o adicional.

Não havendo conciliação na primeira audiência, duas testemunhas foram chamadas para depor na segunda audiência. O trabalhador Pedro Dorneles de Paula aparece como testemunha do “reclamante”, tendo trabalhado na Frimesa entre outubro de 1990 a fevereiro de 1992. Ele confirmou ter trabalhado como servente de pedreiro e passado a auxiliar de produção três dias após Sebastião, que “passavam toda a jornada de trabalho dentro da câmara fria, cuja temperatura era de 10/12 graus; que não tinha intervalo de 20 minutos para cada 1:40 horas trabalhadas”¹³⁹

A segunda testemunha, pela “reclamada”, foi Hardi José Hackbarth, que trabalhava na empresa desde 1989 como auxiliar administrativo. Este narrou “que o reclamante trabalhou como servente de pedreiro, passando após a trabalhar na câmara de maturação; cuja temperatura fica entre 13/17 graus; que o reclamante tinha o intervalo de almoço, não sabendo informar se havia outro intervalo qualquer”¹⁴⁰.

O adicional de insalubridade foi a principal reivindicação de Sebastião por exercer uma função que dentro da lei lhe dava o direito a recebê-lo. Também as horas de descanso estabelecidas na CLT por trabalhar em câmara fria não eram cumpridas e não computadas como hora extras. No dia 4 de abril de 1994, o Juiz concluiu o pedido “parcialmente

¹³⁷ Possui seu escritório em Marechal Cândido Rondon.

¹³⁸ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 029/1993, caixa 3, “Do contrato de Trabalho”, fl. 2.

¹³⁹ Idem, “Termo de Audiência” fl.109.

¹⁴⁰ Idem, ibidem.

procedente” considerando as horas extras não pagas e o adicional de insalubridade¹⁴¹, o trabalhador recebeu os valores apurados em Cr\$ 1.448.937,90 (um milhão, quatrocentos e quarenta e oito mil e novecentos e trinta e sete cruzeiros e noventa centavos).

A sonegação do adicional de insalubridade foi também o que motivou o processo 176/97 de José Rodrigues dos Santos. Esse trabalhador havia iniciado suas atividades na UFQ-Frimesa em 2 de janeiro de 1990, na função de “auxiliar de serviços gerais de manutenção na seção de limpeza externa”. Em 1º de abril de 1993, passou para o setor de Administração e Finanças e foi demitido sem “justa causa” no dia 7 de janeiro de 1997.

José entra com a ação contra a Frimesa em 21 de março de 1997, sendo seu representante o advogado Adir Luiz Colombo¹⁴², no pedido requerem:

pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo ou no previsto em perícia mês a mês, com sua integração em todas as verbas salariais pagas durante a contratualidade e sobre as horas pleiteadas, especialmente sobre férias, 13^{os} salários e aviso prévio.¹⁴³

Além do adicional de insalubridade, o trabalhador reivindica as horas extras não pagas atribuindo à causa o valor de R\$ 500,00. José exige que a Frimesa lhe pague o adicional de insalubridade referente ao tempo em que trabalhou como auxiliar de serviços gerais, ou seja, 18 meses. Consta no processo que José trabalhava em “ambiente de elevada temperatura e ruídos, úmido, manuseava produtos químicos para limpeza pesada, usava venenos para dedetizações periódicas e sem uso de qualquer equipamento de segurança para executar os trabalhos (EPI’s)”.

No processo de José não houve conciliação na primeira audiência, mas na segunda, quando as partes entraram em acordo e o trabalhador recebeu a quantia de R\$ 1.500,00, referente a rescisão do contrato, FGTS, indenização pela lavagem do uniforme e honorários advocatícios.

Como Sebastião e José, o trabalhador Paulo Sérgio Berwanger entrou com uma ação contra a Frimesa em 6 de maio de 1998, tendo como advogada a Angélica Majolo¹⁴⁴ para requerer o pagamento do adicional de insalubridade, argumentando que o mesmo estava previsto em lei, devido à exposição a “agentes nocivos a sua saúde” como ruído, calor, umidade, má ventilação, iluminação inadequada e manipulação de diversos produtos

¹⁴¹ Idem, “Termo de audiência”, p. 113-115.

¹⁴² Possuía escritório de advocacia em Toledo-Pr. Era advogado do sindicato da alimentação, ao qual os trabalhadores eram filiados à época.

¹⁴³ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 176/97, caixa 259. “Do Pedido”, fls. 13-14.

¹⁴⁴ Possuía, quando do processo, escritório de advocacia no município de Quatro Pontes. Era advogada do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, à época.

químicos, como soda cáustica, ácido muriático, dentre outros, durante o tempo em que prestou serviços à empresa¹⁴⁵.

Paulo Sérgio foi contratado em 1º de dezembro de 1993, mas, segundo consta no processo, foi registrado em carteira de trabalho a partir de 3 de janeiro de 1994, como auxiliar de produção, sendo despedido em 12 de março de 1998 “sem justa causa”. Esse trabalhador laborava no setor de doce de leite, local em que, segundo ele, havia ruído, umidade, má ventilação e iluminação inadequada.

O que chama a atenção nessas ações trabalhistas é a noção de direitos. Percebo que as condições de trabalho apontadas pelo trabalhador que processou a empresa não são expostas nas narrativas elaboradas pelos trabalhadores entrevistados. Ao que parece, essa ideia de direitos se constitui a partir de experiências compartilhadas com outros trabalhadores que recorreram à Justiça do Trabalho e que também contam com a contribuição dos advogados que os representam.

O processo de Paulo Sérgio¹⁴⁶ teve, inicialmente, duas audiências. Como não houve conciliação, à terceira audiência foram convocadas testemunhas da parte do “autor” e um perito. As testemunhas de Paulo Sérgio foram dois ex-trabalhadores da empresa. O primeiro, Roque Luciano Eberhardt, trabalhou na Frimesa um ano e três meses no setor de doce de leite, tendo saído da empresa entre fevereiro e março de 1998 e também moveu uma ação contra a Frimesa, requerendo o adicional de insalubridade, em 19 de junho de 1998¹⁴⁷. O segundo, Everaldo Moura dos Santos, trabalhou três anos e três meses no setor de doce de leite da Frimesa, saindo em novembro de 1997 e também moveu uma ação contra essa empresa, em 13 de outubro de 1998, pelo mesmo motivo dos demais companheiros¹⁴⁸ e Gerson Schroeder, que trabalhou no laboratório da empresa entre março de 1996 a novembro de 1994.

Paulo Sérgio, Roque Luciano e Everaldo trabalharam juntos no setor de doce de leite na UFQ-Frimesa, foram demitidos em 1998 e, no mesmo ano, entraram com o processo trabalhista com a mesma advogada para reivindicarem o adicional de insalubridade e também os pagamentos de horas extras, do adicional noturno, os 11,2% do FGTS e multa compensatória pela dispensa sem justa causa, pagamento em forma de indenização pela lavagem dos uniformes de trabalho, ressarcimento dos descontos indevidos.

O trabalhador Paulo Sérgio levou o processo até a sentença, em 20 de novembro de 1998, quando o Juiz julgou “parcialmente procedente” o pedido levando em conta adicional

¹⁴⁵ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 176/97, caixa 259. “Do Contrato de Trabalho”, fl. 3.

¹⁴⁶ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 424/98, caixa 352.

¹⁴⁷ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 576/98, caixa 362.

¹⁴⁸ CEPEDAL UNIOESTE, Processo Trabalhista nº 822/98, caixa 382.

de insalubridade, ajuda alimentação que não era paga ao Reclamante e multa convencional por rescisão de contrato, recebendo R\$ 2.000,00. Roque Luciano conciliou na quarta audiência, em 2 de dezembro de 1998, recebendo R\$ 1.400,00 dos R\$ 2.000,00 pedidos, apenas Everaldo é convocado para testemunhar a seu favor. E Everaldo conciliou com a empresa na primeira audiência, em 11 de novembro de 1998, recebendo R\$ 900,00 dos R\$ 3.000,00 pedidos no início.

Mediante ao exposto acima, vale ressaltar que 75% dos processos movidos contra a Frimesa e constatados na pesquisa foram concluídos com acordo/conciliação. A tabela a seguir apresenta as conclusões dos processos entre 1993 e 2011:

Tabela 3. Termos de Conclusões dos Processos

Ano	Conclusão				
	Ganho de Causa		Conciliação	Arquivamento	Improcedente
	Total	Parcial			
1993	0	1	0	0	0
1994	0	1	1	0	0
1995	0	3	4	2	1
1996	0	3	6	0	0
1997	0	0	3	0	0
1998	0	3	3	1	1
1999	0	1	2	0	0
2000	0	0	3	0	0
2001	0	1	9	0	0
2002	0	1	4	0	0
2003	-	-	-	-	-
2004	0	0	1	0	0
2005	0	0	2	0	0
2006	0	0	1	0	1
2007	0	3	4	0	0
2008	0	0	9	1	2
2009	0	0	3	0	0
2010	0	2	17	1	1
2011	0	0	25	0	0
Total	0	20	97	5	6

Organização: Ana Cláudia Branchi Durães.

A prevalência das conciliações, de acordo com Varussa¹⁴⁹, é característica da Justiça do Trabalho, pautar a conciliação é a principal meta dessa instituição desde seus princípios fundantes.

Em relação a Vara do Trabalho em Marechal Cândido Rondon o autor salienta a intensificação e eficácia em obter os acordos. Ao pesquisar como a Justiça do Trabalho vem se apresentando enquanto um espaço de enfrentamento das dinâmicas de trabalho vividas

¹⁴⁹ VARUSSA, R. J. Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000. In: GOMES, A. de C.; SILVA, F. T. da. **A Justiça do Trabalho e sua história**. Campinas: Edunicamp, 2013.

pelos trabalhadores avícolas do Oeste do Paraná, Varussa expõe que as negociações visando a um acordo entre as partes é um expediente adotado na Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon (não exclusivamente), que desde 1999 conta com um profissional treinado para mediar as negociações antes da audiência com o Juiz. O argumento é que a conciliação é um procedimento que beneficia ambas as partes.¹⁵⁰

Mediante esse desfecho dos processos trabalhistas, alguns pesquisadores interpretam a Justiça do Trabalho como um instrumento de controle sobre os trabalhadores que favorece sempre os patrões, pois no que se refere aos valores recebidos mediante o acordo, nota-se uma aparente redução dos pedidos iniciais.

No entanto, para além de mero instrumento de dominação e “procedimentos formais”, a lei não é utilizada apenas por uma classe. Ela não é “imposta de cima sobre os homens: tem sido um meio onde outros conflitos sociais têm se travado”, podendo ser entendido como um campo de possibilidades não apenas de disputas, mas também de perceber um conjunto de relações sociais.¹⁵¹

A busca da legislação para lutar por direitos, a insatisfação em relação a determinadas dinâmicas vividas no ambiente de trabalho, pode informar elementos de uma cultura de classe em formação. Nessa perspectiva, levando em conta os processos acionados contra a UFQ/Frimesa, torna-se evidente que a Justiça do Trabalho representou e representa para os trabalhadores da Frimesa um instrumento de luta no sentido de possibilidade de “penalizar” a empresa pelas “injustiças” no ambiente de trabalho.

Mais um exemplo, são as horas de trabalho não pagas. A reivindicação de horas extras aparece em 60 dos 64 processos analisados movidos contra a Frimesa. O processo do trabalhador Alzido Albino Scherr¹⁵² evidencia a diversidade de jornadas de trabalho que alguns trabalhadores enfrentam para se manter no emprego e como a empresa se “aproveita” dessa condição para sonegar o pagamento das horas extras.

Esse trabalhador foi contratado pela Frimesa em 12 de fevereiro de 1992, para trabalhar como “calderista” na UFQ-Frimesa e foi demitido “sem justa causa” em 12 de dezembro de 1994. Segundo consta no processo, Alzido trabalhava em diversos horários de início e término de jornada de trabalho, chamado pela empresa de “turnos de revezamento”, ou seja, trabalhava de madrugada, de manhã, à tarde e à noite.

¹⁵⁰ Idem, *ibidem*, p. 8-9.

¹⁵¹ THOMPSON, **Senhores e caçadores**, op. cit., p.15-114; 331-361.

¹⁵² CEPEDAL UNIOESTE, Processo trabalhista nº 593/96, caixa 234.

O trabalhador, representado pelo advogado Adir Luiz Colombo, reivindicava o pagamento de todas as horas extras não pagas, pois “trabalhava em turno de revezamento, ou seja, madrugada, manhã, tarde e noite, durante 6 dias por semana. Segundo consta nos processo de Alzido, as horas extras, quando pagas pela empresa, eram as excedentes a 8 horas de trabalho, 44 semanais e o divisor adotado era o 220. O advogado argumenta que, por se tratar de trabalho de revezamento, as horas entendidas como tais devem ser aquelas excedentes a 6ª hora diária e o divisor deve ser 180. Considerando que o Reclamante trabalhava em turno de revezamento, faz juz a receber como horas extras todas aquelas excedente a 6ª hora diária”¹⁵³, também pede as horas destinadas à troca de roupas, indenização pela lavagem do uniforme de trabalho, adicional noturno e FGTS, atribuindo à causa o valor de R\$1.000,00.

O processo de Alzido teve sentença. Em 6 de julho de 1995 foram colhidos os depoimentos do “Reclamante”, da “Reclamada” e das testemunhas de ambos. O trabalhador relatou que as horas em seu cartão ponto estavam corretas, porém trabalhava até mais tarde após o registro do cartão e que não havia qualquer compensação dessas horas e que também, as trocas de roupa (uniformes) gastava em torno de 10 minutos no início da jornada de trabalho, mas depois se batia o cartão e na saída, batia-se o cartão e depois trocava de roupa em cerca de 7 minutos e meio, por volta das 8h/8h30, havia uma pausa para o “cafezinho” e que nesse momento não se batia o cartão.

A primeira testemunha da parte de Alzido, Zacarias Santos Filho, havia trabalhado por 5 anos na Frimesa, entre 1992 e 1997, ali exerceu diversas funções em setores diferentes, recepção de leite, caldeira e carregamento de queijo. Esse trabalhador afirmou que era comum “registrar a saída” e continuar trabalhando por mais 20 minutos, que as trocas de roupas levavam em torno 5 minutos para entrada e para saída e que era convocado com frequência para solucionar problemas nas máquinas fora do seu horário de trabalho e que essas apresentavam defeitos com frequência. A segunda testemunha foi Gunther Franz Pooch, que trabalhou na Frimesa entre 1991 a 1993, o trabalhador também relatou que era chamado para trabalhar fora do seu horário de trabalho ou em finais de semana para solucionar problemas com motores ou parte elétrica e não se “registrava o ponto” nessas ocasiões. Gunther reforçou que as trocas de roupas duravam em torno de 10 minutos. Foi lhe ordenado que “vestisse o paletó do Juiz, abotoando-o e depois tirando-o, isso foi feito com calma e gastou-se 38 segundos”¹⁵⁴.

¹⁵³ CEPEDAL UNIOESTE, Processo trabalhista nº 593/96, caixa 234. “Do Contrato de Trabalho” p. 3.

¹⁵⁴ CEPEDAL UNIOESTE, Processo trabalhista nº 593/96, caixa 234. “Termo de Audiência” p. 300-301.

Segundo o depoimento do advogado da empresa, Ricardo F. Damiano Junior, nas trocas de roupas gastava-se no máximo 3 a 4 minutos a cada troca, mas que se trocava de roupa daí “batia-se o cartão” para iniciar o trabalho e no término “batia-se o cartão” e depois se trocava de roupa, também alegou que não era permitido registrar a saída e permanecer na empresa para algum serviço. A testemunha da parte da empresa, o trabalhador Anacleto C. Schneider - que trabalhava na empresa desde 1988, na função de “encarregado de produtos acabados” - confirmou que a troca de roupas era de 3 a 4 minutos e que desconhecia ter sido convocado a trabalhar fora do horário de trabalho e que na indústria havia trabalhadores responsáveis pela manutenção das máquinas. Conforme foi visto no primeiro capítulo desta dissertação, Anacleto foi “entrevistado” pela Revista Frimesa¹⁵⁵ e ali expressa sua satisfação com a empresa.

Em 30 de janeiro de 1997, o processo foi à sentença. O Juiz “acolhe parte do pedido” do trabalhador, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, as diferenças de horas extras e os intervalos intrajornadas, condenando a empresa a pagar o valor de R\$ 1.315,37 a Alzido.

A questão do trabalho exercido na Frimesa fora do horário de “expediente” relatada no processo pelos trabalhadores Alzido, Zacarias e Gunther é confirmada na entrevista de Thiago, realizada em 2013. Thiago trabalhava na Frimesa há 20 anos quando da entrevista e narra: “Sempre fui, vamos dizer, amigo deles, quando eles precisa de mim, eu ajudo. As vezes eu tô fora de hora em casa eles ligam pra mim. Poucos dias aconteceu, eu tava em casa num domingo, me ligaram”¹⁵⁶.

Outro processo que indica que nas jornadas de trabalho na Frimesa havia “extrapolamentos” de horários é de Evandro Edir Wilbert¹⁵⁷, contratado em 07 de julho de 1995, como “auxiliar de produção”, trabalhava em vários horários, sendo uma semana em cada horário, das 16h à meia-noite, das 19h às 3h, das 14h às 22h e das 12h às 20h, acontecendo de trabalhar em dois horários na mesma semana, sendo que, em todos os horários, o trabalhador laborava além da sua jornada de trabalho.

A ação de Evandro iniciou em 14 de outubro de 1998, tendo como advogada Nair Scripchenko Galles¹⁵⁸, o objeto de reclamação era o pagamento das horas extras dos dias úteis, domingos e feriados. A advogada usou o mesmo argumento do advogado de Alzido, como Evandro trabalhava em turnos de revezamento: as horas extras deviam ser

¹⁵⁵ Revista Frimesa, Ano IV, Edição 17, p. 29, mar./abr. 2006.

¹⁵⁶ Thiago, op. cit.

¹⁵⁷ CEPEDAL UNIOESTE, Processo trabalhista nº828/98, caixa 383.

¹⁵⁸ Possui escritório de advocacia no município de Marechal Cândido Rondon. (Advogada particular)

contabilizadas a partir das excedentes à 6ª hora diária e com divisor 180, também reivindicou as horas extras pelas trocas de roupas em dias úteis, domingos e feriados, pois na Frimesa, como já foi dito, trabalha-se 5 dias e folga-se um, indenização pela lavagem de uniformes, restituição de descontos indevidos e FGTS, valorando o pedido em R\$ 1.000,00.

Nessa ação não houve conciliação e na sentença o Juiz julgou os pedidos parcialmente procedentes, condenando a Frimesa a pagar as horas extras, reflexos e diferenças abatidos nos valores pagos, os 15 minutos para a troca de roupas e o pagamento dos 11,2% do FGTS, totalizando R\$ 1.000,00.

Nesse conjunto de processos trabalhistas movidos contra a Frimesa, destaca-se que as horas extras eram com mais frequência reivindicadas. A empresa não pagava as horas extras trabalhadas que se acumulavam no banco de horas para que fossem “compensadas”¹⁵⁹. No entanto, as horas de troca de roupa para entrar na fábrica não eram computadas na jornada de trabalho, os horários de intervalo para refeição que eram de uma hora e, muitas vezes, não eram cumpridos devido ao acúmulo de trabalho, outra reivindicação é a lavagem do uniforme de trabalho, como a empresa não possui lavanderia própria, os trabalhadores levavam seus uniformes para lavar em casa, isso é visto como “injusto” porque isso “gasta sabão e tempo”.

Outra questão que os trabalhadores procuravam equacionar era a equiparação salarial, como ocorreu com a trabalhadora Marisa, que era operadora de máquinas e não ganhava como tal¹⁶⁰. Porém essa trabalhadora, quando da entrevista, em 2011, não pensava em processar a Frimesa, mas tinha conhecimento de que outros trabalhadores haviam recorrido à Justiça do Trabalho com essa reivindicação.

A equiparação salarial foi o que levou o trabalhador Esaldir Ari Black a entrar na Justiça contra a Frimesa, em 5 de maio de 1997, exigindo que a empresa pagasse “as diferenças salariais, consectários legais (13º salário, férias com 1/3 e FGTS) e verbas rescisórias pela equiparação salarial”¹⁶¹. Ele exigia, principalmente, a equiparação do salário com o “paradigma” Pedro, as horas despendidas com a troca de uniformes e também o ressarcimento por lavagem do uniforme.

Esaldir foi contratado pela Frimesa em 10 de agosto de 1995, para trabalhar como auxiliar de produção no setor de leite UHT, mas, segundo consta no processo, após 30 dias, passou a exercer a função de operador de empilhadeira até sua demissão em janeiro de 1997.

¹⁵⁹ A palavra “compensar” é a atribuição que os trabalhadores fazem sobre os dias de folga que são obrigados a tirar para descontar o acúmulo de horas extras, o termo também é utilizado pela gerência da empresa.

¹⁶⁰ Marisa, op. cit.

¹⁶¹ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo Trabalhista nº 287/97, caixa 269, “Do Pedido” fl. 5-6.

O trabalhador, representado por sua advogada Nair Scripchengo Galles, atribui o valor da causa em R\$ 1.000,00.

O processo de Esaldir só se concluiu com o julgamento e proferimento de sentença em 21 de agosto 1997, recebendo o mesmo o valor de R\$ 5.572,70.

Na contraposição à demanda desse “reclamante”, a empresa argumentava que “o reclamante não fazia jus à equiparação salarial, uma vez que o Paradigma prestava serviços à Empresa desde abril/1992 e exerceu várias funções importantes, entre elas o controle do processo da salmoura do queijo”¹⁶².

Não havendo conciliação entre as “partes”, na segunda audiência o Juiz escutou o “reclamante” e as testemunhas, uma do trabalhador e uma da Frimesa. Esaldir, ao depor, disse que levava 10 minutos para trocar de roupa na entrada e “quase” 20 minutos pra trocar de roupa e lavar as botas na saída e que não sabia quando o Sr. Pedro fora contratado e que quando ele foi contratado o paradigma exercia funções diversas das suas.

Por sua vez, a testemunha de Esaldir, o trabalhador Matheus Neller, havia trabalhado na Frimesa de 1991 a 1997 e confirmou os tempos gastos por ele e o reclamante na troca de roupa, ressaltando, porém, que esse procedimento, tanto na entrada quanto na saída, era precedido pela batida do cartão ponto, o que formalizaria o não pagamento desse tempo na jornada de trabalho. Esse aspecto fica ressaltado a partir da contraposição produzida pela testemunha da empresa, Nelson Yukio Hirata, funcionário desde 1988 que narrou que o reclamante “batia” seu cartão ponto após trocar de roupa¹⁶³.

A sentença admitiu a causa “procedente em parte”, condenando a Frimesa ao pagamento das horas extras e equiparação salarial, pois foi comprovado que Esaldir e Pedro iniciaram na mesma função, na mesma data, primeiro maio de 1996, e que Pedro recebia salário superior a Esaldir. O argumento da empresa pelo tempo de serviço na mesma não se validou porque o que prevaleceu foi o tempo de serviço na mesma “função”. Mas considerou despesa com lavagem de uniformes um “pedido esdrúxulo, sem o menor amparo legal”, pois o uniforme é utilizado em razão da natureza do trabalho, sendo fornecido pela empresa sem custos, cabendo a cada um dos diversos empregados os cuidados de higiene dos mesmos¹⁶⁴.

O trabalhador Leandro Baller também processou a Frimesa após sua demissão “sem justa causa”¹⁶⁵. Segundo consta no processo, até o período de sua dispensa, Leandro não havia

¹⁶² Idem, fl. 21-22.

¹⁶³ Idem, “Termo de Audiência” fl. 114.

¹⁶⁴ Idem, “Termo de Audiência” fl. 126-130.

¹⁶⁵ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo Trabalhista 00281/2004, 2 vl.

tido reajuste em seu salário, que o equiparasse aos demais trabalhadores que exercem o mesmo cargo na Frimesa.

Esse trabalhador foi contratado como auxiliar de produção no setor de “recepção de leite”, em 4 de março de 1997, posteriormente, trabalhou no setor de “estocagem”, no setor de “embalagem” e, por último, passou a desempenhar a função de “auxiliar administrativo”.

O paradigma indicado por Leandro era o trabalhador Claudir Malma, que trabalhava na mesma função e ganhava salários superiores. Leandro realizava o “controle de pessoal, de custo, de qualidade, também emitia notas fiscais e de controle de estoque”, segundo os argumentos do seu advogado, Admir Viana Pereira¹⁶⁶, mas continuava recebendo o salário de “auxiliar de produção”.

O valor atribuído à causa de Leandro foi R\$ 11.000,00. Na primeira audiência do processo, não houve conciliação e, na segunda audiência, a empresa defendeu-se, argumentando que Leandro sempre foi auxiliar de produção e que estava “aprendendo as atividades da área administrativa para, num futuro, poder realizar tarefas referentes a esse setor” e, quanto à equiparação salarial com o paradigma, alegava:

“Trabalho de igual valor, para fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, **entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos**”¹⁶⁷ (grifos do processo)

E ainda destacava: “vale ressaltar que a diferença de dois anos conta-se na função e não no emprego”¹⁶⁸. O processo acaba em conciliação em 29 de setembro de 2004 e Leandro recebeu da empresa o valor de R\$ 1.500,00 referentes às horas extras e honorários advocatícios, secundariamente, pedidos no processo.

A não equiparação do salário ao mudar de cargo, com bases nas ações judiciais, parece ser rotineira na Frimesa. Outro caso que reivindica a equiparação salarial é a ação movida por Leandro Matheus Hermes, em 22 de outubro de 2010, tendo como representante a Grasielly Raquel Arenhart Von Borstel¹⁶⁹. Esse trabalhador foi contratado pela Frimesa no dia 5 de março de 2005, como “auxiliar de produção” e, após sua contratação passou a exercer a função de “auxiliar de queijeiro”, continuando, porém, registrado como auxiliar de produção.

Segundo registrado na ação, em 1º de junho de 2006, Leandro teve seu registro em carteira alterado para “auxiliar de queijeiro”, embora exercendo a função de queijeiro desde março de 2006. Estando responsável por todo o preparo do queijo, ele fazia a revisão da

¹⁶⁶ Possui escritório de advocacia na Rua Rio Grande do Norte, em Marechal Cândido Rondon -Pr.

¹⁶⁷ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo 00281/2004, p.140.

¹⁶⁸ Idem.

¹⁶⁹ Possui escritório de advocacia no município de Marechal Cândido Rondon-Pr. (advogado particular)

preparação, a análise do controle de produção e assinava como queijeiro responsável até sua demissão em 15 de outubro de 2010.

Nesse processo consta que nos dias 12 e 13 de setembro de 2007 ele fora para o município de Francisco Beltrão-Pr, custeado pela Frimesa, para participar de um “Curso Prático de Queijo Prato e Mussarela” anexando o certificado e uma cópia da “comunicação interna da empresa”, que evidenciava que a fabricação do queijo, em seu turno, era feita única e exclusivamente por esse trabalhador. Outras evidências foram anexadas ao processo, como uma cópia da comanda do controle de produção do queijo, que era feita manualmente por Leandro Hermes, comprovando, novamente, que o mesmo exercia a função de queijeiro, sendo responsável pela fabricação do queijo, pelo controle de qualidade, bem como, pela limpeza das máquinas da sala de fabricação¹⁷⁰.

Em 1º de julho de 2007, Leandro Hermes passou a receber 20% sobre o salário mínimo de adicional de insalubridade, porém, em 1º de setembro de 2007, esse adicional lhe foi retirado enquanto continuava como queijeiro.

Na Frimesa, Leandro alegava que aprendera a ser queijeiro e exercera essa profissão, mas percebera um salário equivalente ao de auxiliar de produção, o que o motivou, quando de sua demissão, a recorrer à Justiça do Trabalho, pleiteando a equiparação salarial do período anteriormente citado.

O trabalhador e sua advogada atribuíram à causa o valor de R\$ 30.000,00. Na primeira audiência, em 24 de janeiro de 2011, não houve conciliação e no dia 04 de fevereiro de 2011, Leandro, juntamente com sua advogada, enviaram um “pedido de desistência”¹⁷¹ do processo.

Embora aparentemente individuais, as buscas pela Justiça do Trabalho se mostraram como campo possível de enfrentamento das dinâmicas vividas pelos trabalhadores na Frimesa. Ao “colocar a firma no pau”, como denominam alguns trabalhadores, esses sujeitos estão contestando aspectos do mundo trabalho como as horas extras, o adicional de insalubridade e a equiparação salarial.

Quanto a atuação do sindicato, dos 64 processos trabalhistas analisados, 16 deles de 1993 a 2000 tinham o advogado do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação de Marechal Cândido Rondon (SINTRINAL) fundado em 1989 e que representou os trabalhadores da UFQ/Frimesa até 1999, após esse ano o Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais de Palotina e Região (SINTRASCOOPA) passou

¹⁷⁰ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo 00281/2004, “Do contrato de Trabalho” p. 3-4.

¹⁷¹ Idem, p. 39.

a representar esses trabalhadores¹⁷², toda via dos processos analisados apenas 3 entre 2000 a 2011 tinha participação do advogado desse sindicato.

No que concerne as principais demandas dos trabalhadores exposta nos processos trabalhistas, aparecem na “Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012” firmada entre SINTRASCOOPA e o Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais da Região Oeste do Paraná (SINCOOPAR-OESTE)¹⁷³, no entanto, não consegui precisar como essas demandas aparecem ao longo dos anos¹⁷⁴. Por sua vez, esses processos não levaram a empresa a mudar procedimentos, seja pagando insalubridade, seja mudando as condições de trabalho, pois essas reivindicações aparecem nos processos de 2013¹⁷⁵.

3.2 EXPERIÊNCIAS DE REIVINDICAÇÕES COLETIVAS

A primeira ação coletiva, segundo algumas narrativas dos trabalhadores da Unidade Fabril de queijos, foi a reivindicação dos trabalhadores do primeiro turno que inicia à meia-noite e termina às 7:40 horas, em 2008. Os trabalhadores recebiam 40% de adicional noturno e a empresa passou a pagar 20%. Indignados com essa redução, buscaram o sindicato para reaver esse “direito”. A segunda aconteceria em 2010, quando alguns trabalhadores do setor de laboratórios organizaram uma ação coletiva, com efeitos semelhantes a uma greve, reivindicando melhores salários. Das falas dos entrevistados emergem questões com relação à atuação do sindicato e o significado deste para os trabalhadores.

O trabalhador João, 49 anos, natural de Toledo, trabalhava na Frimesa há 17 anos, quando da entrevista em 2009. Iniciou trabalhando no setor de queijos, atualmente trabalha no UHT, estocando mercadorias. Narra que ele e sua “turminha” tentaram reivindicar melhores salários, mas que a ação não se efetivou por medo:

¹⁷² Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo nº 1347, 2007, folha 18. VARUSSA, **Trabalhadores e frigoríficos...**, op. cit.

¹⁷³ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo nº 010616-2011, fl. 13-35. “Cláusula quarta-correção salarial; Cláusula décima segunda-adicional de horas extras; Cláusula décima terceira- adicional de periculosidade e de insalubridade; Cláusula vigésima terceira-carta aviso de dispensa; Cláusula vigésima quarta-homologações e pagamento das verbas rescisórias; Cláusula vigésima quinta- indenização adicional; entre outras.

¹⁷⁴ Na conversa que tive com o representante do sindicato Wilson Moraes (06/01/2014), quando pedido sobre os acordos ele disse que “nada em papel existia no sindicato, que era tudo online, bastava entrar no site do Ministério do Trabalho e do Emprego (MET) e digitar o CNPJ da empresa”. Ao tentar buscar essas informações no site www.mte.gov.br acesso em 15/01/2014 constatei que apenas os representantes sindicais e os empregadores poderiam ter acesso aos relatórios.

¹⁷⁵ Processos nº 00001-2013; 00035-2013; 00225-2013; 00240-2013; 00374-2013; 00499-2013; 00701-2013; 00766-2013; 00792-2013; 00805-2013; 00888-2013; 00930-2013. Acesso em www.trt9.jus.br.

Ana: Nesse tempo que você está na Frimesa, você já presenciou alguma greve, ou protesto por parte dos funcionários para reivindicar algo?

João: Uma vez nós fizemo isso, mas não adiantô nada.

Ana: Mas o que vocês fizeram?

João: Uma vez nós, a turminha nossa, fomo no sindicato pra vê se fazia algum baixo assinado pra vê se conseguia alguma coisa, né? Nós queria fechá a Frimesa lá, né?

Ana: Mas o que vocês queriam?

João: Nós queria aumento, né?

Ana: Vocês se reuniram pra reivindicar aumento de salário e não deu certo? Porque você acha que não deu certo?

João: Ah! O pessoal tem muito medo, né? Tem muito, né? Num adianta. Eu vô fazê a frente, os outro num vai, sobra pra gente, né? Num deu certo, mas não corri mais atrais.

Ana: Medo de que, João?

João: Medo de perdê o emprego, né?¹⁷⁶

O receio da perda do emprego tem um peso significativo na vida dos trabalhadores de Marechal Cândido Rondon, pois o mercado de trabalho na cidade não traz muitas opções. Estar desempregado pode significar um período de privações, endividamentos. Para João, talvez o emprego na Frimesa seja melhor que outros existentes na cidade, pois oferece certa “estabilidade” que é valorizada por ele e por outros trabalhadores.

Um elemento interessante que emerge da fala de João é a questão do sindicato. O trabalhador narra a tentativa de mobilização e a busca pelo sindicato, mas deixa claro que “não adiantou nada”. Segundo o representante do SINTRASCOOPA em Marechal Cândido Rondon, Wilson Moraes¹⁷⁷, um grupo de 15 a 20 trabalhadores, aproximadamente, procurou o sindicato para expor o problema. Porém Wilson relatou que os 40% de adicional noturno eram, na ocasião, um erro administrativo da Frimesa em Medianeira e, com a troca de gerência, isso foi percebido e a empresa entrou na “justiça” para “legalizar” a situação. Wilson afirmou que os 20% eram o “certo em lei” e que mediou com a empresa para que os 20% cortados fossem repassados para o salário, pois o salário era “muito defasado e os trabalhadores estavam acostumados a receber aquele dinheirinho todo mês”, e a empresa concordou.

Apesar de Wilson querer mostrar-se um sujeito que “está do lado do trabalhador”, esse sindicato, para os trabalhadores da Frimesa, é apenas mais um desconto na folha de pagamento. Quando pergunto sobre o que pensam do sindicato, as narrativas indicam que eles não têm confiança nenhuma na instituição que os representa, e fazem críticas severas sobre o mesmo:

¹⁷⁶ João, op. cit.

¹⁷⁷ Wilson Moraes não quis gravar entrevista, mas me explicou como foi a negociação com os trabalhadores e a Frimesa no dia 06/01/2014.

Olha, pra mim, praticamente, eu não sinto falta de sindicato. Eles fazem muita pouca reunião com nós, né? Explica muita pouca coisa. Assim, sobre o nosso salário. Mas já eles, se reúne entre eles e só decide. Eles nem convocam os funcionários da empresa pra decidi sobre o salário.¹⁷⁸

Pedro trabalhava na empresa há 18 anos no momento da entrevista, em 2010 e avalia o sindicato como instituição pouco presente na vida dos trabalhadores e indica o distanciamento do sindicato com a base. Porém, alguns trabalhadores, como José, também entrevistado em 2010 quando tinha 9 anos de serviço na Frimesa, entendem que o sindicato é importante: “Acho que o sindicato deve existir. Tem que existir. Desde que seja bem organizado. Porque o nosso, por exemplo, aqui tá meio deixando bastante a desejar, né?”¹⁷⁹ Esse trabalhador, quando morava em Santana do Livramento e trabalhava em um frigorífico de porco, tinha uma relação ativa com o sindicato naquela cidade, chegando a fazer parte da diretoria. Desse modo, José ressalta a necessidade de ter um sindicato que represente a classe, mas ressalta que o sindicato não se “organiza” em defesa das demandas dos trabalhadores.

Esse mesmo sentido aparece na fala de Paulo, trabalhador há 18 anos na Frimesa: “Eu acho bom, eu acho interessante ter sindicato. Apesar que o nosso sindicato é pouco atuante na nossa área, mas é bom ter”¹⁸⁰. A falta de atuação do sindicato é citada em grande parte das entrevistas. Para Thiago, que trabalhava na Frimesa há 20 anos no momento da entrevista, em 2013, o sindicato só se faz presente na vida dos trabalhadores uma vez por ano, quando há o reajuste de salário:

O sindicato? Quase, às vezes, não se envolve com os funcionários, quase nunca. A única coisa que eles falam é daquele aumento que eles dão de dissídio. Que eles falam. Que falar a verdade, é uma mixaria que eles dão pro funcionário. Que é em torno de três a quatro por cento, depois disso, nunca mais se ouve falar em sindicato. Eles nem ponha os pé lá dentro. Pra falar a verdade, eles nem se preocupa com os funcionários.¹⁸¹

A insatisfação dos trabalhadores para com o SINTRASCOOPA é evidente nas narrativas dos entrevistados, que revelam também a dissociação entre a diretoria do sindicato e os interesses dos trabalhadores quando se referem ao afastamento do sindicato em relação aos funcionários, tanto em relação às eleições, reuniões e visitas dentro da fábrica, quanto à atuação efetiva em defesa do trabalhador.

¹⁷⁸ Pedro, op. cit.

¹⁷⁹ José, op. cit.

¹⁸⁰ Paulo, op. cit.

¹⁸¹ Thiago, op. cit.

O Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias, Agroindustrial de Palotina e região (SINTRASCOOPA) se estabeleceu em 1993 em Palotina, com subsedes em Marechal Cândido Rondon e Assis Chateaubriand, foi registrado no Ministério do Trabalho e do Emprego (MET) em 1997¹⁸². Esse sindicato entrou em disputa judicial, em 1999, para representar os trabalhadores em cooperativas que antes eram representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Marechal Cândido Rondon (SINTRINAL), fundado em 1989.

Segundo o trabalhador Matheus, que trabalhava na Frimesa há 18 anos no momento da entrevista, em 2010, a “transferência” de representação do SINTRINAL para o SINTRASCOOPA foi imposta:

Sindicato nunca participei, só participei das reuniões. Na época que era o outro sindicato [SINTRINAL], aí nós sempre ia na reunião. Tinha até um cara da Frimesa que fazia parte da diretoria. Aí depois que aquele sindicato assumiu [SINTRASCOOPA], daí eles entraram na justiça por que nós tínhamos que mudar e ligaram pra nós mudar e nós nem sabemos nada de sindicato, vieram no começo e falaram ‘ah, vai ser assim, não sei o que vai ser bom pra vocês’, depois nunca mais deram as caras [...].

Para o trabalhador, o SINTRASCOOPA ganhou na justiça o direito de representar os trabalhadores da Frimesa e se a empresa não aceitasse, seria multada. Para Matheus, esse sindicato não o representa, são “um bando de ladrões que só querem o dinheiro da gente” demonstrando total descrédito e revolta. É compreensível entender os motivos do descontentamento de Matheus, pois, como ele mesmo aponta na fala, os representantes do sindicato “nunca deram as caras” nem para explicar o porquê da mudança e como seria dali em diante. Quando questionado sobre a posição dos trabalhadores diante da mudança, Matheus justifica que não houve saída “é nós aceitar ou aceitar”.

O SINTRASCOOPA possui um site¹⁸³ no qual fica evidente a pouca combatividade em relação aos trabalhadores, suas páginas virtuais trazem informações sobre visitas em outros escritórios espalhados pelo Estado, proposta de implantação do sindicato em outras cidades, possui uma página chamada “direito do trabalho”, que mostra algumas lutas judiciais de trabalhadores, mas não referentes à “categoria” que representa. Em nenhum momento, esse sindicato aborda a precariedade das condições de trabalho existentes dentro das empresas/cooperativas da região.

¹⁸² VARUSSA, R. J. Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 a 2000). *Revista Mundos do Trabalho*, v. 4, n. 7, p. 163-177, jan./jun. 2012.

¹⁸³ www.sintrascoopa.com.br. Acesso em: 27 dez. 2013.

O desempenho desse sindicato evidencia um alinhamento com a empresa. Primeiro, que a filiação sindical é obrigatória quando do ingresso na empresa e o desconto pela filiação é automática em folha de pagamento dos trabalhadores. Segundo, que, de acordo com Rinaldo José Varussa, nas ações instauradas na Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, quando os trabalhadores contestaram a representação sindical do SINTRASCOOPA, os advogados patronais se contrapuseram, reiterando a “legitimidade” desse sindicato como representante dos trabalhadores em cooperativas¹⁸⁴.

Em 2010, 12 trabalhadores do laboratório, não satisfeitos com seus salários, debateram entre si uma forma para reivindicar melhores salários para o grupo. Estes concordavam que o salário dos “laboratoristas” precisava melhorar e que, para que isso ocorresse, seria necessária uma ação mais efetiva, sugeriram uma greve. Porém, quanto à forma de reivindicar, o grupo entrou em discordância, porque parte do grupo aceitava paralisar as atividades de trabalho se recebessem o apoio do sindicato e a outra parte queria paralisar autonomamente sem a participação do sindicato. Não fica muito claro se realmente os trabalhadores que queriam o apoio do sindicato se dispuseram a ir até ele. Mas, é evidente que houve um conflito na forma de encaminhar o movimento, o que gerou uma divisão do grupo. A trabalhadora Izabel era uma das componentes do grupo que participaria da greve, se houvesse o apoio do sindicato e narra sua versão do acontecimento:

Ana: Nesse período que você está na Frimesa aconteceu uma greve e foi justamente com o pessoal do laboratório. Como foi que aconteceu?

Izabel: Foi. Então é o seguinte, o salário do laboratório, ele não tinha um salário base. Era você ganha tanto, porque você tem tanto tempo de serviço. Que uma vez a Frimesa possuía um sistema assim, você entra na firma, após os três meses você tem o reajuste normal. Aí, com seis meses, você tinha um aumento. Com um ano, você tinha aumento. E com dois anos, de novo. Dentro desse período, havia o dissídio. Esses benefícios foram tirados, porque a empresa passou por dificuldade, então eles resolveram tirar esses benefícios dos funcionários.

Ana: Que tipo de dificuldades?

Izabel: É assim. É que houve uma queda muito grande no consumo, sabe? Caiu o consumo dos produtos do laticínio. Então, eles acabaram por cortar esses benefícios dos funcionários [...] Mas, assim, então, como que o salário tava muito defasado e a gente estava realmente desanimados, nós estávamos ao todo em doze pessoas fazendo greve no laboratório. Nós queríamos, eu e as outras pessoas que estavam comigo, fora os que ganharam a conta depois, a gente queria ir pelo sindicato. Porque quando você vai fazer uma greve e você busca o sindicato, o sindicato te dá o escorio. Mas, os seis que acabaram saindo, eles não queriam, eles disseram: ‘Não. Vamos simplesmente parar. Não vamos trabalhar na segunda, não vamos aparecer na terça, vamos aparecer na quarta com um atestado’. E foi o que aconteceu.

¹⁸⁴ VARUSSA, Sindicalismo e trabalhadores..., op. cit., p. 172.

Aí, nós não participamos. Nós largamos a greve, porque a gente queria o escorio do sindicato, pra gente não correr o risco de ganhar a conta.[...] que aconteceu? Eles não vieram na segunda, não vieram na terça, apareceram na quarta feira de manhã todos com atestado. Por incrível que pareça, com o mesmo médico, todos ficaram doentes, digamos assim. Lógico que a firma sabia! Então, esses dois dias que a gente teve que se virar em vinte pra atender, né? [...] Aí eles trabalharam na quarta-feira de manhã, não comentaram nada. Entregaram o atestado, tudo beleza, trabalharam normal. Quando chegou onze horas que é o horário deles almoçarem, eles foram convidados a irem até o RH. Passaram no RH assinaram os papéis de demissão, foram demitidos. Mas é, sem justa causa, sem nada, né? E daí a diretoria percebeu que o salário tava realmente defasado e então optou por fazer um salário base. Aí, no caso foi pra R\$ 720,00 o salário do laboratório, após eles saírem.¹⁸⁵

A estratégia criada pelo grupo de trabalhadores que aderiram à paralisação foi recorrer, através de um meio legal, que é o atestado médico, para justificar frente à empresa a sua insatisfação pela baixa remuneração, esse recurso lhes garantiria que não haveria desconto no pagamento salarial por faltas.

O uso dos atestados médicos para “matar” trabalho é frequente por parte dos trabalhadores. Ao questionar o líder de produção, Thiago, sobre quais as formas dos trabalhadores de “enrolar” quando não estão a fim de trabalhar, ele responde: “É o que eles mais fazem. Vamo dizer, se eles não tão afim de trabalhar memo. Eles vão o quê? Eles vão, nem aparece, na empresa. (Pergunto: O atestado?) É, atestado. É o que mais aparece, é atestado”¹⁸⁶.

Por meio da narrativa de Izabel e de Thiago pode-se perceber que os trabalhadores utilizaram o recurso do atestado médico como ferramenta de negação ao trabalho, meio experimentado entre os trabalhadores no dia a dia, devido a intensidade do ritmo de trabalho e a lesões causadas que levam os funcionários a buscarem, no consultório médico, uns dias de “descanso”. A empresa utiliza como método para controlar os atestados e faltas o “benefício” do “nutricard” que é um cartão de crédito para gastar no mercado, sendo que quem não justifica as faltas ou pega mais de dois atestados médicos no mês perde o cartão, que equivale a R\$ 129, 00.

Embora o atestado médico seja um direito, isso não impediu que os funcionários que aderiram à paralisação fossem demitidos. O que se torna nítido na fala de Izabel, e é presença comum nas narrativas desses trabalhadores, é que as reivindicações não se dão com enfrentamentos diretos e sim com negociações. Assim, Izabel atribui aos trabalhadores que

¹⁸⁵ Izabel, op. cit.

¹⁸⁶ Thiago, op. cit.

paralisaram uma atitude de “rebeldia”, ou, “mania dos funcionários achar que só eles têm razão” e ainda afirma, em sua versão, que a empresa “percebeu” que os salários eram baixos, “então optou por fazer um salário base” para os trabalhadores do laboratório.

A estratégia de luta destes trabalhadores parece ter sido sentida pela diretoria da empresa como algo que a pressionou e a fez “optar” por estabelecer um salário “base”. Na conjuntura apresentada por Izabel, a “concessão” de melhores salários para os funcionários que permaneceram e a demissão dos trabalhadores que paralisaram suas atividades, indicam o embate e os conflitos travados no interior da fábrica. Houve uma preocupação da empresa em desarticular a organização coletiva que poderia ganhar maiores proporções, logo demitiu os funcionários que não vieram trabalhar e, igualmente, utilizaram isso como estratégia impor uma “lição” para os demais trabalhadores.

Na narrativa de Izabel, percebe-se que o que possibilitou a “greve” foi, primeiramente, o interesse que tinham em comum de reivindicar melhores salários para os trabalhadores do laboratório, mas a forma de fazer a reivindicação dividiu o grupo, pois para uns a luta precisa ter “escorío” do sindicato, ou seja, o apoio da entidade que os representa no intuito de evitar consequências, como, por exemplo, as demissões. Para outros, a luta dos trabalhadores pode se realizar a partir de uma organização autônoma, fora da organização sindical.

Esse movimento “grevista” ganhou significados de maneiras variadas. Pedro fala da “greve” como um episódio engraçado, pois como o resultado foi a demissão dos trabalhadores que “faltaram”, dando a entender, em sua avaliação da ação dos trabalhadores, que a mesma foi organizada de maneira que a consequência seria óbvia:

Não, até hoje não, não houve protesto, nem greve de funcionário[...] Uma vez aí, tem um ano e pouco teve um pessoal, quizero fazê tipo uma greve, um protesto e não vieram trabalhar um final de semana. Mas, na segunda-feira foram todos dispensados (risos).¹⁸⁷

O que ficou registrado na memória de Pedro é que a ação direta dos trabalhadores contra a empresa não resolve, ou seja, se os trabalhadores não concordam com o que a Frimesa impõe, a “lógica” é que serão “cortados” do quadro de trabalhadores. A fala de Matheus não é muito diferente, interpretando o episódio como uma “tentativa” e não como uma reivindicação efetiva, contrapondo-se ao modo de organização da “greve”:

Aquela foi uma tentativa. Porque na verdade aquilo não foi uma greve. Foi seis bestas que ganharam a conta. Que greve você só pode fazer pelo sindicato, você não pode fazer por conta. Que nem aquela uma que nós

¹⁸⁷ Pedro, op. cit.

fizemos, nós não paralisamos nada, só fomos no sindicato porque este tem que intermediar, né? Mas, se eles não entrassem em acordo, nós íamos paralisar. Mesmo o pessoal da noite, porque o pessoal do dia não perdeu nada [se refere ao adicional noturno], só à noite.¹⁸⁸

Matheus entende que a “paralisação” dos laboratoristas não foi válida porque uma greve necessita do intermédio do sindicato, como não foi o que ocorreu, adjetiva os colegas como “bestas”, pois sem o sindicato a consequência seria a demissão. Outro elemento interessante na narrativa do trabalhador é a mobilização de que participou junto com João. Segundo Matheus, a reivindicação pelo adicional noturno foi mais legítima pelo fato de terem buscado o sindicato:

[...] eles [Frimesa] cortaram, esse novo turno [meia noite às 7h40] que nós recebia 40% e, cortaram pra 20%. Aí nós fomos no sindicato e fizemos o protesto lá. Daí o presidente do sindicato apareceu lá e conversamos lá e negociamos e jogaram no nosso salário as perdas, não totalmente, eu mesmo recebi apenas 50% do que eu perdi naquela época.¹⁸⁹

Os trabalhadores recebiam 40% do adicional noturno, quando a empresa passou a pagar 20%, os trabalhadores recorreram ao sindicato. No embate entre a empresa e os trabalhadores, “mediados” pelo sindicato, chegou-se a um acordo em que os trabalhadores receberiam os 20% de adicional noturno estabelecidos pela “justiça” e receberiam os outros 20% pagos nos salários. Para Matheus, o sindicato atuou em defesa dos trabalhadores, porém sua narrativa e a de João, logo no início, mostram um sentimento de que essa mobilização não atingiu uma vitória completa, pois o sindicato atuou como “conciliador” e não os defendeu como esperavam, o que pareceu favorecer a empresa.

Para o trabalhador Paulo, a “greve” foi uma causa legítima, mas organizada de forma “errada”, contrapondo com os atestados e não com uma “negociação”:

O que eles exigiam não era injusto. Era certo, mas o modo que eles fizeram foi errado. Talvez se eles tivessem procurado o sindicato, tentado negociar por meios legais. Que a greve não é simplesmente você parar. Ah, vou pará! Você tem que ter uma negociação primeiro. Se não houver êxito nessa negociação, daí têm vários outros argumentos pra você usá. Caso você não conseguiu negociar com a empresa, aí o sindicato que se encarrega de organizar essa paralisação. Não é simplesmente chamá meia dúzia de funcionários¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Matheus, op. cit.

¹⁸⁹ Idem.

¹⁹⁰ Paulo, op. cit.

Paulo não participou da “greve”, mas se remete à ação de forma “mais respeitosa”. Em sua narrativa evidencia a necessidade de reivindicar melhores salários, porém antes da ação direta, primeiro deve-se apresentar os “argumentos”. Paulo entende que uma ação dos trabalhadores deve ocorrer por intermédio do sindicato. A importância da mediação sindical também é destacada por José, que se refere à greve como uma “reviravolta”:

Nesses nove anos que eu estive na empresa, eu só vi uma reviravolta. Acho que até que você já tava na empresa. Ano passado, ano retrasado. Do pessoal do laboratório. Acho até, eram poucos e que ganharam a conta, né? Acho que pra fazê algum movimento, deve ser bem organizado e apoiado pelo sindicato. Lá em Livramento, a gente, por exemplo, quando precisava fazê, era difícil fazê um movimento, mas quando precisava, a gente primeiro ia no sindicato, daí o sindicato organizava o movimento.¹⁹¹

A narrativa desse trabalhador atribui ao acontecimento um significado de movimento contrário ao que estava estabelecido na sua memória e experiência. Como já foi dito, José trabalhou em um frigorífico em Santana do Livramento, onde participou da diretoria do sindicato que representava essa “categoria”. A “greve” na Frimesa foi algo novo, pois, como narra José, durante esses anos em que trabalha na empresa, não tinha ouvido falar de outra mobilização parecida.

A partir destas narrativas, avalio que a “mobilização dos atestados” repercutiu na fábrica de forma variada, para alguns, a mobilização foi legítima, para outros, as demissões seriam óbvias.

O sindicato também é pensado pelos trabalhadores de modos diferentes. Alguns falam da falta de atuação e organização do SINTRASCOOPA em relação às demandas dos trabalhadores, porém o avaliam como importante enquanto instituição mediadora de suas reivindicações. Outros acreditam que o sindicato os apoia, como a trabalhadora Marisa, que entende que “eles tão lá pra defender os nossos direitos”. Para ela, o sindicato representa a luta por aumento de salário, expressando uma experiência que se passou dentro da fábrica:

Ana: Nesse tempo que você esteve lá, o que você entende por sindicato, qual é o papel que o sindicato tem dentro da empresa?

Marisa: Olha, o sindicato, pelo que eu entendi quando eu tava lá, é assim, tipo, eles lutavam pelo dissídio da gente lá, o aumento. Que todo ano tem um aumento, normalmente eles pediam assim, até 15%, mas a empresa normalmente sempre pagava a metade. Daí, conversa vai, conversa vem, normalmente eles entrava com um acordo e a empresa dava a metade do que eles tinham pedido, né? Se eles pediam 15%, a Frimesa pagava 7 ou 8%.E daí, quando eu pedi a conta, que eu saí e tive que ir lá, eles falaram: “Óh, se

¹⁹¹ José, op. cit.

“você foi discriminada, se você foi humilhada ou se você acha que você não recebeu o que tem direito, você procura a gente”. Até eles me deram um cartãozinho do advogado deles, representante deles. Eu disse: “Não, não, não. Eu não tenho nada contra a empresa, não. Eu saí porque eu quis mesmo”. Então, eles são bem assim, eles tão pra defender os nossos direitos. Se você acha que tá ganhando pouco, por exemplo, uma coisa que eu devia ter ido atrás e eu não fui, eu era operadora, mas eu não ganhava como operadora, nem era registrada como operadora. Porque se eu quisesse metê a Frimesa na Justiça, eu ganharia. Porque teve uma colega nossa que fez isso, trabalhou três anos na manteiga como operadora lá, não era registrada e não ganhava como operadora e ela ganhou a conta e o que ela fez, ela meteu a Frimesa no pau, e ela recebeu tudinho.¹⁹²

Na opinião da trabalhadora, o sindicato cumpriu seu papel diante de sua demissão e as irregularidades em seu salário aconteceram porque ela mesma não “foi atrás”. Percebo na fala da trabalhadora que a empresa usa como estratégia a “não equiparação salarial” devido ao cargo exercido, no caso dela que “era operadora, mas não ganhava como operadora, nem era registrada como operadora”. Marisa evidencia que a empresa, na busca por mais lucratividade, burla os direitos trabalhistas e que muitos trabalhadores têm conhecimento disso, mas acabam “deixando quieto” e não exigem o cumprimento dos seus próprios direitos.

Por outro lado, ao serem demitidos recorrem à Justiça do Trabalho para serem ressarcidos do que é “direito”, como é o caso de sua colega de trabalho, Marisa, indicando outro meio de luta utilizado pelos trabalhadores da Frimesa, a luta por direitos através de ações judiciais.

Uma atuação nada combativa do SINTRASCOOPA, em relação às pautas e lutas dos trabalhadores em cooperativas e o “medo” da perda do emprego, limita significativamente as lutas coletivas. Isso não significa que esses sujeitos são, necessariamente, passivos. As reivindicações vêm ocorrendo de maneira individualizada, por exemplo, as disputas na Justiça do Trabalho. Esse espaço vem se apresentando como um campo de enfrentamento de classe, mesmo tendo suas limitações, pois as ações trabalhistas não revertem a situação de exploração dos trabalhadores. Por outro lado, os processos trabalhistas instaurados na JT em Marechal Cândido Rondon, contra a Frimesa, mostram os trabalhadores numa outra dinâmica de pleito de seus direitos.

¹⁹² Marisa, op. cit.

3.3 A “ROTATIVIDADE DA MÃO DE OBRA”

“CONTRATA-SE. Escassez na mão de obra pode comprometer o crescimento do agronegócio”. Esse foi o principal tema da Revista Frimesa¹⁹³ de setembro/outubro de 2011, que trouxe, estampada na capa a frase acima, expressando a preocupação - não só da Frimesa, mas também das outras agroindústrias associadas da região (Lar, Copacol, C. Vale e Copagril) - com a falta de trabalhadores naquele setor, o que poderia “comprometer o crescimento do agronegócio”.

Para divulgar as ofertas de empregos e os “benefícios deste trabalho”, as agroindústrias anunciava em “rádios, TVs, jornais, panfletos, reuniões em comunidades e parcerias com as agências do trabalhador”. No entanto, as “estratégias publicitárias” não pareciam estar dando os resultados esperados, já que as vagas continuavam “abertas”. As cooperativas “ouvidas” pela Revista Frimesa culpavam os programas assistenciais do governo, como o “bolsa família”, argumentando que os trabalhadores não aceitavam as propostas de emprego para não perderem o benefício.

Outra culpada, segundo a revista, era a legislação trabalhista que “não acompanha a evolução nas relações trabalhistas, onera a folha de pagamento, gera informalidade e desestimula as pessoas para o trabalho”. Para as empresas, o maior “desestimulante” era o seguro desemprego, pois os trabalhadores mantinham-se vinculados às empresas apenas o tempo necessário para recebê-lo.

A matéria direciona seus argumentos no sentido de “sensibilizar” a sociedade pela necessidade de uma “flexibilização” dos direitos trabalhistas o que seria extremamente vantajoso para as empresas, pois, os direitos conquistados pela classe trabalhadora poderiam ser alterados via “acordos” entre empregador/empregado, o que geraria menos impostos para o empregador e mais lucratividade com uma maior precarização das relações de trabalho (desregulamentação a exploração do trabalho).

Além da falta de mão de obra, outro problema identificado nessa *Revista* é a “rotatividade”, o dito “entra e sai” de funcionários e as faltas ao trabalho, ou seja, os trabalhadores que começam a trabalhar não permanecem e os que permanecem não comparecem todos os dias ao trabalho.

Desse modo, é relevante destacar como os trabalhadores se referem a esse processo para não tomar a versão da imprensa como única versão dos “fatos”, mas como “uma prática

¹⁹³ Revista Frimesa, ano VII, edição 50, p. 16-19, set./out. 2011.

social constituinte da realidade social, que modela formas de pensar e agir, define papéis sociais, generaliza posições e interpretações que se pretende compartilhadas e universais”¹⁹⁴.

O trabalhador Pedro, em sua narrativa, traz elementos do argumento com o empresariado de Marechal Cândido Rondon, identificado acima:

Ana: E o desemprego. O que você acha que gera esse desemprego?

Pedro: Eu acho que na realidade não tem muito desemprego. Tem pessoal que não quer trabalhar. Porque, se você presta atenção no rádio, toda semana eles tão convocando um monte de gente pra trabalhar na Favile, no frigorífico, até em outros lugares, né? Só que o pessoal acha que é ruim trabalhá em escala de revezamento, que nem eu já tô há dezoito anos. O salário inicial não é aquilo que eles acha que deveria de ser, né? Por isso tem muita gente desempregada. Mas, emprego, se a pessoa quer mesmo trabalhá, tem.

Ana: Você acha que as pessoas desistem por causa das imposições que tem na empresa?

Pedro: É. Principalmente por causa do salário inicial e trabalhar em escala, em sábado, domingo ou à noite, principalmente. As pessoas acabam esperando uma outra chance que talvez demore a acontecer¹⁹⁵.

O trabalhador aponta o papel dos meios de comunicação locais em promover a divulgação das ofertas de trabalho, difundindo e legitimando, no social, a imagem de que as indústrias da cidade são geradoras de empregos. Nessa perspectiva o entrevistado interpreta que não trabalha quem “não quer trabalhar”. O senhor Pedro, logo em seguida, indica os diversos motivos pelos quais os trabalhadores não procuram ou não permanecem nesses empregos, ao mesmo tempo em que revela parte das condições de trabalho enfrentadas por ele: “trabalhar em escala, em sábado, domingo ou à noite” com salários não condizentes com as expectativas do trabalhador (“não é aquilo que eles acha que deveria de ser”).

Pedro também explicita o porquê do “desinteresse” por esse trabalho, ressaltando o baixo salário pago pelas empresas da cidade, que não motivam o indivíduo a querer esse trabalho, principalmente com as mesmas condições percebidas na Frimesa, pois o salário é muito baixo.

Por outro lado, os trabalhadores que se efetivam, devido ao salário oferecido pela empresa, por vezes, procuram outras maneiras de aumentar os rendimentos no final do mês, como, por exemplo, buscando “alternativas” para além do trabalho na fábrica, fazendo os chamados “bicos”, em serviços de jardinagem, carpintaria, como pedreiro, entre outros, como é o caso de José, que traz, em sua fala, elementos semelhantes aos de Pedro:

¹⁹⁴ MACIEL, op. cit., p. 15.

¹⁹⁵ Pedro, op. cit.

Ana: E assim fora da Frimesa, o senhor exerce outro trabalho? Porque você faz?

José: Bom, na verdade porque eu quero viver um pouco melhor e a gente ganha pouco na Frimesa. E hoje em dia não é só na Frimesa. Em todos lugar que você for trabalhá em empresa tu vai ganhá pouco. Então, se tu qué vivê um pouco melhor tem que fazê serviço de terceiro. Serviço de terceiros, a gente tem que fazê. É o que eu faço. Porque serviço tem, tem muita gente que, ‘ah, não tem o que comê’. Mas, pera aí: não tem o que comê porque não qué! Serviço aqui em Rondon tem, é só a gente querê trabalhá. Tem eu, o X... bom, que eu conheço, cinco ou seis pessoa que trabalham na empresa e trabalham fora, porque serviço tem. Mas, que o pessoal que passa fome não quer trabalhá, qué escolher serviço, qué ganhá rio de dinheiro, e a coisa não é bem assim.¹⁹⁶

O entrevistado afirma que ganha pouco na empresa, e, como quer “viver um pouco melhor”, faz outros serviços. José trabalha no turno da meia-noite às 7h40, parte do dia ele transforma em tempo para realizar “bicos” e ganhar um dinheiro extra. Não só ele: como o entrevistado afirma, os bicos parecem uma prática comum entre os trabalhadores da empresa. Percebe-se que José reconhece o baixo salário e a solução para isso é se desdobrar. Semelhante à narrativa de Pedro, José reafirma as características da cidade: “Serviço aqui em Rondon tem, é só a gente querê trabalhá”, atribuindo as dificuldades de alguns à falta de “vontade”, à preguiça e não à falta de empregos.

As narrativas do senhor José, do senhor Pedro e de outros trabalhadores são elaboradas a partir de perspectivas historicamente construídas. A tentativa da Frimesa de “educar” os sujeitos para que se subordinem aos “moldes” desejados pelos grupos dominantes é constante e permanente. No entanto, os trabalhadores são sujeitos pensantes e atuantes, não são passivos no processo, lutam pela sobrevivência, disputam espaços dentro e fora da fábrica, negociam suas pautas, consentem ou não a partir do que eles acreditam como sendo justo para si mesmos.

O baixo salário também é destacado por Clodomir, ao ser questionado sobre a quantidade significativa de trabalhadores que “entra e sai” da Frimesa. Para ele, os trabalhadores descontentes com o pagamento acabam saindo da empresa e procurando por outros trabalhos melhor remunerados:

Mas, tá faltando por quê? Não valoriza quando tem funcionário que presta. Eles não valoriza. Por isso que dá essas “saiação”. Eu não sei se isso é lucro pra empresa... Porque eu acho o seguinte: se o funcionário ganha 200 reais a mais, não vai dá aquele arrombo na despesa. Pra manter um quadro bom, né? Óh, quantos operador bom, que funcionário de operador de TBA ali que

¹⁹⁶ José, op. cit.

ganhava aí...mili e oitocentos, vai pá ganhá quase quatro mil. Então, saio fora aí, pá melhorá de vida, né?¹⁹⁷

Para esse trabalhador, que após 17 anos saiu da empresa, a Frimesa não tem uma política de valorização do trabalhador que se estabiliza, decorrendo disso a “rotatividade” referida repetidamente pelo empresariado. A resposta do trabalhador é procurar melhores remunerações. Ao que parece, Clodomir parte de sua experiência, já que cita seu trabalho, em 2013, para legitimar seu argumento sobre a “rotatividade”: “eu vou dar um exemplo, na empresa que eu trabalho [...] é raríssimo o caso de pessoas que sai. [...] Mas é porque o salário é outra coisa, né? [...]”¹⁹⁸, atribuindo a remuneração salarial como principal fator de permanência dos trabalhadores numa empresa, destacando o motivo de estar trabalhado há 2 anos na Sperfico, na área de laboratório.

Para Paulo, também, a não permanência dos trabalhadores na Frimesa é um problema da própria empresa, e acrescenta que o salário oferecido que não agrada aos funcionários novos, a forma de organizar o trabalho em escala de folgas é outro fator importante para a saída de trabalhadores da empresa, pois acentua a exaustão destes:

Ana: Porque você acha que tem gente que não consegue ficar tanto tempo na empresa?

Paulo: Olha, o maior problema é salário. Maior motivo é isso aí. E outra, na nossa área, que é laticínio, trabalha-se 365 dias por ano, não tem como, né? Leite tem todo dia. E esse é outro fator. A escala de folga.¹⁹⁹

Esses elementos apontados pelos trabalhadores para a não permanência na Frimesa não são os únicos, há ainda outros que levam a não anuência dos trabalhadores às condições de trabalho experimentadas dentro da fábrica, como a realização de trabalhos que exigem além das forças físicas que o trabalhador possa suportar e conjuntamente a isso, a pressão para a execução do trabalho. Um caso exemplar disso aparece no processo trabalhista movido por Claudemir Jorge de Moraes²⁰⁰, em 21 de setembro de 2010, englobando um conjunto de situações para pleitear a “rescisão indireta do seu contrato de trabalho sem justa causa por iniciativa da reclamada”²⁰¹.

¹⁹⁷ Clodomir, op. cit.

¹⁹⁸ Idem.

¹⁹⁹ Paulo, op. cit.

²⁰⁰ Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon, Processo Trabalhista nº 00944-2010.

²⁰¹ Idem, “Do contrato de trabalho”, folha 3.

Claudemir foi admitido pela Frimesa em 5 de outubro de 2007, para trabalhar como auxiliar de produção no setor de leite condensado, mas, em julho de 2008, passou para a função de operador de empilhadeira, onde trabalhava até a data do processo.

Esse trabalhador reivindicava sua desvinculação devido às seguintes condições:

- a) foram exigidos serviços superiores às suas forças; b) foi tratado pelo empregador ou por supervisores hierárquicos com rigor excessivo; c) corre perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprimento por parte do empregador das obrigações de contrato²⁰².

Se referindo a “tratar o obreiro com rigor excessivo”, “não pagar as horas extras integralmente”, “não cumprir com o acordo de compensação de jornada de trabalho” e o “não uso dos EPIs novos em seu labor cotidiano”²⁰³. A isso era atribuído um valor de R\$ 20.500,00.

A descrição do trabalho de Claudemir explicava o pedido. O trabalhador tinha que abastecer a bateria elétrica da empilhadeira de quatro em quatro horas e o gás de sete em sete horas, o botijão pesava em torno de 20 quilos e o peso da bateria não foi especificado. Segundo Claudemir, os supervisores do setor o tratavam com rispidez, as horas extras habitualmente prestadas pelo trabalhador não eram pagas integralmente e o acordo de compensação da jornada de trabalho não respeitava os requisitos para validade do acordo. Conjuntamente, alegava que a Frimesa não oferecia equipamentos de segurança adequados, pois laborava com produtos químicos e tóxicos, barulho excessivo, excesso de pó, calor, expondo-o a riscos de vida e não recebia o adicional de insalubridade²⁰⁴.

A Frimesa alegava improcedente a reclamação do trabalhador, argumentando que a função exercida por Claudemir era realizada por outros trabalhadores sem queixas, que ao assinar o contrato de trabalho, consta a obediência e respeito com a hierarquia da empresa, que os equipamentos de segurança eram fornecidos pela empresa e que cabia ao trabalhador usá-los e que as horas extras eram todas computadas no banco de horas.

A conclusão do processo foi a conciliação entre as partes. Claudemir conseguiu a rescisão do contrato e recebeu R\$3.800,00 referentes às horas extras, FGTS e adicional de insalubridade.

O processo movido por esse trabalhador parece indicar as tensões vividas dentro da fábrica pelos trabalhadores em relação aos trabalhos executados e às pressões impostas por

²⁰² Idem, *ibidem*.

²⁰³ Idem, *ibidem*.

²⁰⁴ Idem, p. 6.

parte da empresa, as quais, por vezes, assumem proporções que intentam acentuadamente contra a integridade dos trabalhadores.

Fica claro que as condições de trabalho identificadas nos processos trabalhistas diferem das narrativas apresentadas nos capítulos anteriores. Os entrevistados construíram uma imagem positiva da Frimesa, mas tendo em conta a recusa por parte de alguns trabalhadores em se empregarem naquela agroindústria e as situações vividas no dia a dia da fábrica expostas nos processos trabalhistas, tudo isso demonstra a insatisfação dos trabalhadores em relação ao trabalho na empresa. Assim, a denominada “rotatividade” e a busca de direitos na Justiça do Trabalho representam algumas das formas de manifestação dos trabalhadores da UFQ/Frimesa para contestar a determinadas situações e conflitos vividos naquela fábrica.

CAPÍTULO IV

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, busquei mostrar como a Unidade Fabril de Queijos/Frimesa em Marechal Cândido Rondon, desde sua inauguração em 1990, passou por constantes reorganizações do trabalho. Estas transformações implicaram em desdobramentos nas relações sociais, no modo de viver, pensar e agir dos trabalhadores.

A partir das fontes selecionadas (imprensa, processos trabalhistas e entrevistas), procurei apontar o processo de estabelecimento dessa unidade da Frimesa Cooperativa Central, na cidade de Marechal Cândido Rondon, a forma como é o trabalho, as dinâmicas, os ritmos e a implantação de máquinas. Também foram abordadas trajetórias ocupacionais dos trabalhadores, mudanças percebidas na fábrica e as consequências nas relações de trabalho.

Além disso, busquei mostrar como os trabalhadores da Frimesa participaram de lutas referentes à classe e de que maneira demonstram suas opiniões sobre o sindicato que os representa. Foi problematizada ainda a forma como questionam e disputam imposições e regulamentos da empresa e como se articularam em torno de interesses comuns, mesmo não sendo mobilizações de massa, apresentando um pouco as ações continuadas e comuns da classe.

Vale ressaltar que as denominadas “cooperativas” de Marechal Cândido Rondon, como a Frimesa, por exemplo, aparece nas propagandas veiculadas pelos grupos dominantes como as responsáveis por trazer o “progresso” para a cidade. Nestas, o crescimento das agroindústrias na região e a oferta de empregos, em diferentes meios de comunicação, constrói o argumento de que aqueles empreendimentos parecem favorecer tanto os trabalhadores quanto os empresários.

Entretanto, estudos realizados sobre a industrialização no Oeste do Paraná na área da História e Geografia mostram a forma de trabalho ofertado nessas agroindústrias: trabalho intenso, repetitivo e monótono, acompanhado de baixos salários e riscos à saúde física e mental dos trabalhadores²⁰⁵.

A negação em empregar-se nas agroindústrias tem se destacado, o “entra e sai” de funcionários e as faltas no trabalho, enfrentados pelas agroindústrias da cidade e região, principalmente no que se refere aos frigoríficos, evidencia a recusa ao trabalho nas agroindústrias o que nos leva a questionar quais os reais problemas enfrentados por esses

²⁰⁵ BOSI, A. de P. **Corpos feridos, trajetórias interrompidas pela agroindústria brasileira: duas leituras a partir de Bertold Brecht e Upton Sincler**. 2013. Mimeo.

trabalhadores que não são abordados pelos meios de comunicação. Trata-se de uma determinada forma de exploração, que os leva a considerar o trabalho indigno, enfrentando a realidade vivida com essa forma de mobilização que não é organizada, combinada entre os sujeitos, mas que é uma prática comum, contínua experimentada por um número significativo de trabalhadores.

Nas entrevistas com os trabalhadores do UFQ/Frimesa me deparei com sujeitos que expressaram elementos positivos em relação à agroindústria, apresentando certa passividade diante das condições de trabalho vividas por eles. Esses trabalhadores relataram algumas dificuldades enfrentadas nos anos de trabalho na empresa, mas o sentimento expressado em relação a esse trabalho para uns foi à possibilidade de certa estabilidade no emprego e a aquisição de bens materiais, pois como narraram chegaram a Marechal Cândido Rondon “sem nada”. Para outros, destacam-se garantias trabalhistas e previdenciárias, e outros ainda a oportunidade de aprendizados e crescimento profissional. Em fim, com base em suas trajetórias de vida e trabalho, a necessidade do trabalho enquanto meio de sobrevivência é a central motivação para o ingresso na agroindústria.

Contrapondo a essa aparente “passividade”, a negação ao trabalho na agroindústria e principalmente os processos judiciais contra a UFQ/Frimesa permitiram-me interpretar alguns enfrentamentos vividos por esses trabalhadores. O trabalho extra não pago e as condições insalubres no local de trabalho, reivindicados na grande maioria das ações trabalhistas, indicam que o trabalho nesse laticínio, como nos frigoríficos, está baseado na exploração do trabalho e no descaso quanto a saúde e a vida dos trabalhadores. Possibilitaram também compreender os significados construídos pelos trabalhadores no que se refere à Justiça do Trabalho, embora esse recurso possa parecer contraditório uma vez que as sentenças nem sempre favoreceram os trabalhadores, mas representaram à possibilidade de enfrentamento das “injustiças” vividas no ambiente de trabalho. Essas demandas dos trabalhadores são importantes na construção das relações de trabalho, pois em alguma medida “força os dominantes a rever suas ações e projetos”²⁰⁶.

A busca por direitos na Justiça do Trabalho, as condições degradantes de trabalho e a fragilidade das poucas lutas coletivas empreendidas pelos trabalhadores da UFQ/Frimesa, informam a inexistência de mobilizações que façam frente a essa situação. Destaca-se nesta ineficácia o SINTRASCOOPA, o sindicato dos trabalhadores em cooperativa, para a maioria

²⁰⁶ VARUSSA, *Trabalhadores e frigoríficos...*, op. cit.

entrevistados, não comparece à fábrica para ver as condições de trabalho, para dialogar com os trabalhadores, mostrando-se distante da base e pouco combativo.

Diante do panorama levantado e apontado neste trabalho, seria interessante dar continuidade à pesquisa na Justiça do Trabalho, pois essa se constitui em importante espaço de disputas e conflitos gestados no ambiente de trabalho, tendo em vista as ações trabalhistas movidas contra a UFQ/Frimesa a partir do ano de 2010 (21 processos), 2011 (25 processos), 2012 (45 processos) e 2013 (12 processos).

Gostaria em um trabalho futuro aprofundar a pesquisa a partir dos processos trabalhistas e de entrevistas com os trabalhadores que processaram a empresa, dialogando com a produção historiográfica existente e que avançou significativamente nas últimas décadas no Brasil, pois pude perceber o comportamento do “reclamante” ou da “parte contrária” e suas perspectivas enquanto aos resultados do processo (e este resultado pode trazer elementos mais amplos – desde o que ele materializou de mudança ou de desigualdade na luta de classes e nas relações de trabalho, por exemplo), quanto ao “reclamado”, no caso a Frimesa, e também quanto à própria Justiça do Trabalho. Compreender, também a “lei” o “direito” como campos de lutas, onde o que é “justo”, “legal” e “direito” pode ser forjado pelos personagens envolvidos, embasados e articulados num universo de relações sociais.

A dissertação demonstrou as possibilidades de análise dos processos trabalhistas, para pensar as conciliações e acordos como ações de sujeitos ativos no processo, porque a dominação “não é uma via de mão única”; perceber de que maneira as instituições judiciais articulam interesses e preocupações de controle e dominação em suas ações, são questões que compõem o universo da pesquisa, mas que merecem um aprofundamento, tendo em conta, por exemplo, o volume de processos e o limite de tempo para essa pesquisa. Desse modo, desejo aprofundar e desenvolver melhor a compreensão acerca do mundo do trabalho e dos trabalhadores através dessas fontes.

RELAÇÃO DE FONTES

IMPRENSA

Frente Ampla de Notícias da Rádio Difusora FM:

Frente Ampla de Notícias, 07/04/80.
 Frente Ampla de Notícias 24/05/82.
 Frente Ampla de Notícias 16/10/90.

Jornal O Presente:

O Presente 28/07/95
 O Presente 01/03/96.
 O Presente, 20 anos, personagem empresarial.
 O Presente, Edição Especial/abril de 2005, Especial Frimesa.

Revista Frimesa:

Revista Frimesa, Ano I, Edição 1, julho/agosto 2003.
 Revista Frimesa, Ano III, Edição 13, julho/agosto 2005.
 Revista Frimesa, Ano IV, Edição 17, março/abril 2006.
 Revista Frimesa, Ano V, Edição 24, maio/junho 2007.
 Revista Frimesa, Ano V, Edição 27, novembro/dezembro 2007.
 Revista Frimesa, Ano V, Edição 32, setembro/outubro 2008.
 Revista Frimesa, Ano VI, Edição 39, nov./dez. 2009.
 Revista Frimesa, Ano VII, edição 50, setembro/outubro 2011.
 Revista Frimesa, Ano VII, Edição, 51, novembro/dezembro 2011.
 Revista Frimesa, Ano IX, Edição 55, julho/agosto de 2012.

SITES

<http://www.frimesa.com.br>. Acesso em: 20 dez. 2013.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8629.htm. Acesso em: 09 abr. 2013.
<http://www.sintrascopa.com.br>. Acesso em: 27 dez. 2013.
<http://www.trt9.jus.br>. Acesso em: 05 jan. 2014.

ENTREVISTAS

Clodomir (entrevistado em 28/01/2013) 43 anos, nasceu em Missal no Paraná, filho de agricultor, casado, tem dois filhos. Foi trabalhador rural, em 1993 veio para a cidade de Marechal C. Rondon, nesse mesmo ano trabalhou em uma fábrica de móveis por 8 meses e entra na UFQ/Frimesa, onde permaneceu até 2010. Tem o ensino médio completo e formou-se em Técnico Industrial no Senai em Toledo-PR, em 2013 trabalhava na Sperafico.

Izabel (entrevistada em 02/02/2011) 27 anos, nascida na cidade de Marechal Cândido Rondon filha de agricultores, solteira, possui ensino médio completo. Trabalhou como babá e diarista enquanto menor de idade, a partir dos 18 anos trabalhou em um laticínio no distrito de Mercedes, depois em uma sorveteria, uma padaria, em 2008 entrou na UFQ/Frimesa.

João (entrevistado em 15/03/2010) 52 anos, nasceu em Toledo no Paraná, filho de agricultores. Trabalha na UFQ/Frimesa desde 1992. Estudou até a 2ª série do ensino fundamental, foi casado e tem um filho.

José (entrevistado em 14/03/2010) 55 anos, nasceu na cidade de Santana do Livramento no Rio Grande do Sul, filho de agricultores. Em 1975 trabalhou na empresa Swift, em 1979 veio para Marechal Cândido Rondon, com esse mesmo frigorífico, onde permaneceu até o ano de 1996. Ingressou na UFQ/Frimesa em 2008. Tem ensino médio completo, é casado e tem três filhos.

Juarez (entrevistado em 27/03/2010) 45 anos, nasceu na cidade de Caiçara no Rio Grande do Sul, filho de agricultores, casado, pai de três filhos. Entrou na UFQ/Frimesa em 1993 e saiu em 2010. Estudou até a 3ª série do ensino fundamental. Em 2011 trabalhava na Sperafico.

Lucas (entrevistado em 01/02/2013) 36 anos, nasceu na cidade de Crissiumal no Rio Grande do Sul, filho de trabalhadores rurais. Veio para Marechal Cândido Rondon em 1996, começou trabalhando na Confrepar (indústria de soro concentrado) por 10 meses até a mesma ser alugada pela Frimesa, a partir daí torna-se funcionário da UFQ/Frimesa. Casou-se, é pai de dois filhos, estudou o ensino médio completo.

Marcos (entrevistado em 28/07/2009) 53 anos, nascido no Rio Grande do Sul na cidade de Três Passos, foi trabalhador rural, saindo do campo trabalhou na construção de estradas em Santa Helena, na COTREFAL. Casou-se em 1982 é pai de um filho e em 1993 iniciou na UFQ/Frimesa. Estudou até o 5º ano do ensino fundamental.

Marisa (entrevistada em 02/02/2011) 33 anos, oriunda de Santa Catarina, veio pequena para Cafelândia no Paraná, onde se cresceu viveu até se casar em 2007. Possui ensino médio completo e quando solteira trabalhou de babá e empregada doméstica. Em 2010 ingressou na UFQ/Frimesa onde seu marido trabalhava a 9 anos como mecânico. Em 2011 o casal sai dessa empresa, pois o marido recebeu uma proposta de trabalho com salário maior no laticínio Castrolândia no município de Castro-PR para onde se mudaram.

Matheus (entrevistado em 27/03/2010) 43 anos, nasceu em Três Passos no Rio Grande do Sul, filho de agricultores, casou-se em 1998 e é pai de dois filhos. Fez o ensino superior em Administração de empresas pela UNIOESTE em 1999, neste período já trabalhava na UFQ/Frimesa desde 1992.

Paulo (entrevistado em 28/03/2010) 41 anos, nasceu na cidade de Céu Azul no Paraná, seu pai trabalhava no frigorífico da Frimesa em Medianeira, é casado, pai de dois filhos. Enquanto menor de idade trabalhou como frentista em postos de gasolina e office-boy. Após a dispensa militar começou a trabalhar na UFQ/Frimesa em 1992. Possui ensino médio completo.

Pedro (entrevistado em 28/03/2010) 51 anos, oriundo do Rio Grande do Sul, filho de agricultores, casou-se em 1995 é pai de dois filhos. Possui o ensino médio completo e participou de um programa de intercambio e trabalho para jovens agricultores na Suíça, neste país trabalhou por dois anos em uma fabrica de queijos e também um pomar, voltou ao Brasil em 1987. Veio para Marechal Cândido Rondon em 1989, trabalhou em uma loja de implementos agrícolas, em 1992 entrou na UFQ/Frimesa.

Thiago (entrevistado em 20/01/2013) 43 anos, nasceu em Crissiumal no Rio Grande do Sul, filho de agricultores. Em 1993 vem para Marechal Cândido Rondon e começa a trabalhar na UFQ/Frimesa, emprego arranjado por intermédio de um tio. Casou-se, é pai de três filhos e não completou o ensino médio.

PROCESSOS TRABALHISTAS

CEPEDAL-UNIOESTE

PROCESSO Nº 029/93, caixa 3.
PROCESSO Nº 593/96, caixa 234.
PROCESSO Nº 176/97, caixa 259.
PROCESSO Nº 287/97, caixa 269.
PROCESSO Nº 424/98, caixa 352.
PROCESSO Nº 576/98, caixa 362.
PROCESSO Nº 822/98, caixa 382.
PROCESSO Nº 828/98, caixa 383

Vara do Trabalho de Marechal Cândido Rondon:

PROCESSO Nº 00281/2004.
PROCESSO Nº 1347, 2007.
PROCESSO Nº 00944/2010
PROCESSO Nº 00715/2010.

REFERENCIAS

ALMEIDA, P. R.; KHOURY, Y. A.; MACIEL, L. A. (Orgs.). **Outras histórias: memórias e linguagens**. São Paulo: Olho d'Água, 2006.

BOSI, A. de P. **Corpos feridos, trajetórias interrompidas pela agroindústria brasileira: duas leituras a partir de Bertold Brecht e Upton Sincler**. 2013. Mimeo.

_____. Um ensaio sobre industrialização, desenvolvimento econômico e trabalho degradado no oeste do Paraná. In: _____. **Precarização e intensificação do trabalho no Brasil recente: ensaios sobre o mundo dos trabalhadores (1980-2000)**. Cascavel: Edunioeste, 2011. p. 93-120.

CUNICO, J. M. **A produção de leite para a Frimesa Cooperativa Central e as relações de trabalho no campo do Oeste do Paraná**. 2008. 59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2008.

DURÃES, A. C. B. **Experiências sociais dos trabalhadores e relações de produção no interior da fábrica Frimesa/Marechal Cândido Rondon-PR**. Projeto de Iniciação Científica Voluntária. Marechal Cândido Rondon, 2010.

_____. **Trabalho e trabalhadores na unidade fabril de queijos em Marechal Cândido Rondon-PR (1989-2010)**. 2011. 74 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2011.

FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004.

FERNANDES, B. M. **Questão agrária, pesquisa e MST**. São Paulo: Cortez, 2001.

KHOURY, Y. A. Do mundo do trabalho ao mundo dos trabalhadores: história e historiografia. In: PORTELLI, A. et al. **Mundos dos trabalhadores, lutas e projetos: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea**. Cascavel: Edunioeste, 2009. p. 123-140.

MACIEL, L. A. Produzindo notícias e histórias: algumas questões em torno da relação telégrafo e imprensa – 1880/1920. In: FENELON, D. R. et al. **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004.

PORTELLI, A. A filosofia e os fatos. Narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 59-72, 1996.

_____. O que faz a história oral diferente. **Projeto História**, n. 14, p 25-39, 1997.

SEIBERT, C. A. **Os moradores do loteamento Ceval na história de Marechal Cândido Rondon (1991-2007)**. 2008. 213 p. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Marechal Cândido Rondon, 2008.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa I: a árvore da liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. **A formação da classe operária inglesa II: a maldição de Adão**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

_____. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

_____. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. Campinas: UNICAMP, 2001.

_____. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

_____. **Senhores e caçadores: a origem da Lei Negra**. Rio de Janeiro: Terra e Paz, 1987.

VARUSSA, R. J. Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 a 2000). **Revista Mundos do Trabalho**, v. 4, n. 7, p. 163-177, jan./jun. 2012.

VARUSSA, R. J. Trabalhadores e frigoríficos na Justiça do Trabalho: Oeste do Paraná, décadas de 1990 e 2000. In: GOMES, A. de C.; SILVA, F. T. da. **A Justiça do Trabalho e sua história**. Campinas: Edunicamp, 2013.