

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

LUCINÉIA FAGNANI

**TRABALHO E TRABALHADORES NA AVICULTURA:
Experiências de Operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa
Agroindustrial Lar (2006-2013).**

Marechal Cândido Rondon

Março de 2014

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

LUCINÉIA FAGNANI

**TRABALHO E TRABALHADORES NA AVICULTURA:
Experiências de Operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa
Agroindustrial Lar (2006-2013)**

Dissertação apresentada, ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em História, Poder e Práticas Sociais, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, como parte do processo para a obtenção de título de mestra em História, sob orientação do Prof. Dr. Davi Felix Schreiner.

Marechal Cândido Rondon

Março de 2014

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

F156t	<p>Fagnani, Lucinéia</p> <p>Trabalho e trabalhadores na avicultura: experiências de operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial Lar (2006-2013) / Lucinéia Fagnani. - Marechal Cândido Rondon, 2014. 244 p.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Davi Felix Schreiner</p> <p>Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus de Marechal Cândido Rondon, 2014.</p> <p>1. Trabalhadores na Avicultura. 2. Cooperativa Agroindustrial Lar. I. Schreiner, Davi Felix. II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDD 22.ed. 331.1 CIP-NBR 12899</p>
-------	--

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 – PPGH
 UNIOESTE

PARECER DESCRITIVO

Titulo da Dissertação: *"Trabalho e Trabalhadores na Avicultura: Experiências de Operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial Lar (2006-2013)"*.

Nome do concluinte: **Lucineia Fagnani**

Integrantes da Banca:

Prof. Dr. Davi Félix Schreiner (Orientador) (UNIOESTE);

Prof. Dr. Paulo Cesar Inácio (UFG);

Prof. Dr. Wagner José Moreira (UNIOESTE);

Profª Drª Sheille Soares de Freitas (UNIOESTE).

Parecer:

<p>A Banca Examinadora, após análise, aprovou o trabalho e recomendou sua publicação na forma de artigos ou no íntegro.</p>

Marechal Cândido Rondon, 21 de março de 2014.



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.

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.

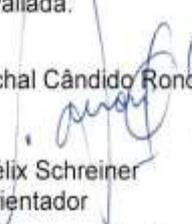


PARANÁ
GOVERNO DO ESTADO

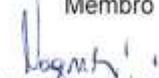
ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM HISTÓRIA

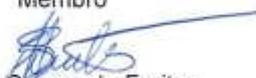
Aos vinte e um dias do mês de março de 2014, às 14 horas, reuniu-se, em sessão pública, a banca examinadora da defesa de dissertação de mestrado em história constituída pelos professores Dr. Davi Félix Schreiner (Orientador) (UNIOESTE), Dr. Paulo Cesar Inácio (UFG), Dr. Vagner José Moreira (UNIOESTE) e Drª Sheille Soares de Freitas (UNIOESTE) para avaliarem o trabalho "*Trabalho e Trabalhadores na Avicultura: Experiências de Operários na Unidade de Produção de Pintainhos, Cooperativa Agroindustrial Lar (2006-2013)*", apresentado pela pós-graduanda **Lucineia Fagnani** para a obtenção do título de "Mestra em História" do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em História do UNIOESTE, Campus de Marechal Cândido Rondon. A banca examinadora considerou o trabalho APROVADO. Nada mais havendo a constar, eu Davi Félix Schreiner, orientador do trabalho, lavrei a presente ata que vai assinada por mim, pelos demais membros da banca examinadora e pela pós-graduanda avaliada.

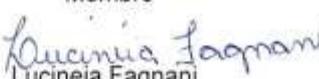
Marechal Cândido Rondon, 21 de março de 2014.


Davi Félix Schreiner
Orientador


Paulo Cesar Inácio
Membro


Vagner José Moreira
Membro


Sheille Soares de Freitas
Membro


Lucineia Fagnani
pós-graduanda

Dedico

Aos meus pais, Rosa e Dito, que me ajudaram diariamente na construção dos meus sonhos. Foram às mãos que me levantou nos tropeços, os diálogos que me chamaram a razão, e o amor e a proteção nos momentos difíceis dessa caminhada.

Aos trabalhadores, que transformaram minhas escolhas, ao compartilharem comigo suas experiências de vida.

Aos companheiros e companheiras que se dispuseram a dialogar comigo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao pessoal da CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - pelo suporte financeiro na realização da pesquisa e possibilidade de escrita deste texto.

Agradeço, aos colegas e professores do Curso de História, o diálogo que, em 8 anos de convivência, permitiu que esta professora e pesquisadora se construísse como uma pessoa. Nesta trajetória tenho que mencionar a grande colaboração de minhas professoras Selma Martins Duarte, orientadora de ensino, cuja dedicação, atenção e sinceridade, nas críticas e elogios, foram fundamentais nesta formação; e a Sarah Y. T. Ribeiro, que no primeiro ano de graduação me desafiou com um ensaio monográfico. Suas práticas me ensinaram a acreditar que eu poderia realizar pesquisas.

Agradeço aos colegas da linha de pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais” os espaços de debate construídos por meio de eventos, de oficinas didáticas e metodológicas e nas disciplinas do mestrado. De diferentes formas, ao compartilhar comigo suas leituras e interpretações do processo de industrialização sob investigação, permitiram-me repensar a trajetória de investigação em construção, e fazer algumas opções teóricas e políticas.

Agradeço ao professor orientador, Dr. Davi Felix Schreiner, que trabalhou comigo em minhas dificuldades. Estabeleceu perguntas me motivando e ajudando a ampliar minha compreensão da realidade da região, quebrando preconceitos, potencializando e corrigindo meus excessos.

Agradeço à banca de qualificação, Sheille Soares de Freitas, Paulo Cesar Inácio e Vagner José Moreira, que me permitiu avaliar dificuldades de reflexão e análise, construindo desafios que geraram novas perguntas. Suas trajetórias de pesquisa e vida enriqueceram esta dissertação, permitindo a busca de novos elementos e repensar posicionamentos.

Sou grata aos professores e colegas do mestrado, que compartilharam comigo leituras e questões e que me estimularam na reflexão e na pesquisa por meio de discussões teóricas, metodológicas e políticas. Dentre eles tenho de mencionar Felipe, Jael, Jéssica, Jeú, Marcos, Gilberto, Carla, Antônio, Paulo, Márcio, Rinaldo e Vagner. Menção especial cabe às colegas do curso, Ana Claudia B. Durães, Jaqueline Cunico, Juliana Valentini e Kleyne Lance, as companheiras de reflexão em grupo de estudo e disciplinas, parceiras nas horas de conflito, circunstâncias onde construímos amizades pessoais.

Agradeço à Iraci, secretária do Programa de Pós-Graduação, que sempre foi atenciosa e dedicada, esclareceu dúvidas, nos ajudou a fazer uso dos meios que nos eram possíveis na burocracia do mestrado e nos ouviu nas angústias desse caminho.

Agradeço ao Vagner, que, após a saída da graduação, se mostrou um amigo, mantendo contato e incentivando o retorno para o mestrado. Para além disso, agradeço aos docentes cujas aulas e cujos textos ajudaram a esclarecer e a repensar indagações.

Agradeço aos colegas do projeto de extensão “Em Evidência”, permitindo um espaço de aprendizagem muito interessante. Agradeço ao professor Nilceu Deitos, pelo apoio, incentivo e diálogos.

Agradeço as meus pais, Rosalina de Oliveira e Benedito Lucio Fagnani, e a minhas irmãs Luciane Fagnani, Rosane Fagnani e a meu irmão Ronaldo S. Fagnani, pela atenção, sempre me apoiando, com amor, proteção e incentivo na busca de meus sonhos.

Agradeço a meus amigos e amigas Ederson, Toquinho, Fábio Ortiz, Maria Cristina, Loraine, Joh, Rúbia, Anadir, Dani, Tatiane, Rejane, Micheli, Rosane Marçal, Andréia Mayer, Fernando Heck, Cristiane Bade e Elemar e aos colegas de trabalho na UPP, que me ajudaram, pessoal e profissionalmente, na realização dessa pesquisa.

Agradeço a meus familiares pela disposição de me acolher em sua casa durante as visitas de campo, por compartilharem comigo informações e experiências que tornaram esta

pesquisa uma realidade. E agradeço também aos trabalhadores entrevistados, que me pressionaram a ampliar meu olhar sobre o modo como vivem e trabalham.

Agradeço ao Dihoni Oliveira da Silva, que esteve comigo nessa caminhada, e me pressionou a entender que as dúvidas ensinam mais que as certezas, e que perguntas são as minhas melhores aliadas.

Por que ser historiadora? Porque é um estado de espírito muito interessante, em que, mesmo estudando as experiências dos outros, aprendemos a nos conhecer, questionar e transformar. É algo entusiasmante como profissão, em que os caminhos de investigação e realização intelectual são parte dos processos sob os quais nos reconhecemos no mundo e no tempo, e nas e pelas relações sociais.

RESUMO

Este trabalho aborda as experiências de proletarização, no período de 2006 e 2013, dos trabalhadores na Unidade de Produção de Pintainhos (UPP), localizada no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena/PR. A análise, centrada no fazer-se de classe desses operários, busca compreender a trajetória de vida desses trabalhadores, bem como a correlação entre a organização fabril, as práticas de controle e as práticas de resistências, que constituem o cotidiano desses trabalhadores. Problematizo, assim, questões relacionadas aos modos de viver e morar; como esses trabalhadores vivenciam a organização do e para o trabalho; como interpretam as relações de poder e disciplina vivenciada na fábrica e como estão construindo resistências e reflexões diversas sobre esse processo. Para materializar essa reflexão, parte-se, especialmente, do diálogo com os trabalhadores, o que diversificou os temas, as perspectivas e as dimensões históricas sobre como esses sujeitos se constroem e interpretam suas trajetórias de vida. Assim, os temas se articulam entre moradia, bairro, deslocamento, mercado de trabalho, sociabilidades, valores, sentimentos, relações de trabalho e adoecimentos.

Palavras-chave: Modos de vida, Práticas de Resistência e Controle, Cooperativa Lar.

RESUMEN:

Este estudio aborda las experiencias del proletario, en el período de 2006 a 2013, de los trabajadores de la Unidade de Produção de Pintainhos (UPP), ubicada en el concejo de Vila Celeste, en Santa Helena/PR. El análisis, centralizada en el “hacerse de clase” de esos operarios, busca comprender su trayectoria de vida así como la correlación entre la organización fabril, las prácticas de control y las prácticas de resistencia, que constituyen el cotidiano de esos trabajadores. Son discutidas y analizadas, de esta manera, cuestiones relacionadas a los modos de vivencia y morada; como esos trabajadores viven la organización del y para el trabajo; como interpretan las relaciones de poder y disciplina que existen en la fábrica y como construyen resistencias y reflexiones acerca de este proceso. Para tornar más práctica esta reflexión, fue tomado como punto de partida, en especial, el diálogo con los operarios, hecho que diversificó los temas, las perspectivas y las dimensiones históricas sobre como esos sujetos se construyen y interpretan sus trayectorias de vida. Así, los temas se articulan entre morada, barrio, desplazamiento, mercado de trabajo, las tendencias para vivir en sociedad, valores, sentimientos, relaciones de trabajo y las enfermedades.

Palabras clave: Modos de vida; prácticas de resistencia y control; Cooperativa Lar.

FIGURAS

Figura 01 - Organograma da hierarquia das relações de trabalho na UPP/Lar/Vila Celeste -114	-114
Figura 02 - Planta da área de entrada do matrizeiro – na UPP/Vila Celeste-----126	126
Figura 03 - Planta da estrutura dos núcleos do matrizeiro/recria – UPP/ Vila Celeste ---131	131
Figura 04 - Planta da estrutura dos galpões de recria – UPP/Lar/ Vila Celeste -----132	132
Figura 05 - Planta da estrutura dos galpões de produção – UPP/Lar/Vila Celeste---- -----134	134

MAPAS

Mapa 01- Rotas dos ônibus da UPP, na área urbana de Santa Helena-----30	30
---	----

TABELA

Tabela 1- Ficha de solicitação de emprego da Cooperativa Agroindustrial Lar -----86	86
Tabela 2- Tabela da atividade de higienização-----102	102

LISTA DE SIGLAS

5S - Cinco Sentidos

ABAG - Associação Brasileira do Agronegócio

AC - Trabalhador da Avicultura de Corte

ACAB - Associação dos Criadores de Avestruz

ACISA - Associação Comercial e Industrial de Santa Helena

ACP - Ação Civil Pública

ACT- Acordo Coletivo de Trabalho

AIPOPEC - Associação de Integração Comunitária Pró-Estrada do Colono

ANFEAS- Associação Nacional dos Fabricantes de Equipamentos para Aves e Suínos

AP - Trabalhador da Avicultura de Postura

APINCO - Associação Brasileira dos Produtores de Pintos de Corte

AP-LER - Associação dos Portadores de Lesões por Esforços Repetitivos

CAI - Complexo Agroindustrial

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CCT- Convenções Coletivas de Trabalho

CERME - Cooperativa de Eletrificação Rural Medianeira

CGT - Central Geral dos Trabalhadores

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CMEI- Centro Municipal de Educação Infantil

CMT - Conselho Municipal do Trabalho

CNH - Carteira Nacional de Habilitação

COTREFAL - Cooperativa Mista Três Fronteiras

CPF - Cadastro de Pessoa Física

CPT - Comissão Pastoral da Terra

CRAS - Centro de Referência em Assistência Social

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DETRAN - Departamento Nacional de Trânsito

DORT - Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

EPCS - Equipamentos de Proteção Coletiva

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FACTA - Fundação Apinco de Ciência e Tecnologia Avícola

FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador

FENATRACOOP - Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IAP - Instituto Ambiental do Paraná

IBAMA - Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis

INCA - Instituto Nacional do Câncer

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LER - Lesão por Esforço Repetitivo

MAPA - Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

MASTRO - Movimento dos Agricultores Sem-Terra do Oeste do Paraná

MPT - PR - Ministério Público de Trabalho do Paraná

MST - Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR - Normativa Regulamentadora

OCB - Organização das Cooperativas Brasileiras

OCEPAR - Organização das Cooperativas Paranaenses

OI - Operador de incubadora

PBPF - Protocolo de Boas Práticas de Fabricação

PLP - Projeto de Lei Complementar

PO - Procedimento Operacional

PPHO - Procedimento Padrão de Higiene Ocupacional

PT - Partido dos Trabalhadores

RG - Registro Geral

RH - Recursos Humanos

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SINE - Sistema Nacional de Emprego

SINTRACOOOP - Sindicato dos Trabalhadores das Cooperativas

SINTRASCOOM - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais de Medianeira e Região

SUS - Sistema Único de Saúde

TAC - Termo de Ajustamento de Conduta

UBA - União Brasileira de Avicultura

UBEF - União Brasileira de Produtores e Exportadores de Frango

UPP - Unidade de Produção de Pintainhos

Sumário

INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO I.....	35
MODOS DE VIDA E TRABALHO	35
O Cotidiano dos Trabalhadores da UPP	35
1. Deslocamentos.....	35
2. Trabalhadores: percepções do trabalho, sociabilidades e conflitos.	42
3. Modos de Viver, Morar e Trabalhar na Vila Celeste.....	60
4. A UPP e o Projeto Municipal de Industrialização	68
5. Relação Cooperativa e Associado.....	74
6. A Agroindustrialização Cooperativista e os Conflitos.	78
7. Às Trajetórias dos Operários da UPP	86
CAPÍTULO II.....	97
Mercado de Trabalho:.....	97
Do Recrutamento de Operários à Organização do Trabalho na UPP.....	97
1. Recrutamento.....	97
2. O SINE e Processo de Recrutamento	104
3. Trabalhadores na Avicultura: experiências dos auxiliares de produção na UPP.....	111
4. A Organização do Trabalho.....	117
CAPÍTULO III	129
A ORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CHÃO DA FÁBRICA	129
Controle, Treinamento e Adoecimentos	129
1. Controle e Vigilância.....	129
2. O Treinamento para o Trabalho.....	153
3. Rotina e Repetição	168
CAPÍTULO IV	180
PRÁTICAS DE RESISTÊNCIAS.....	180
1. Os Trabalhadores e o Sindicato	180
2. Relações de Trabalho em Disputa.	198
3. Sociabilidades	202
4. Reivindicações	213
Considerações Finais	227
RELAÇÃO DE FONTES.....	234
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	240

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa ocupa-se do estudo da luta de classe vivenciada nas relações sociais de trabalho na Unidade de Produção de Pintainhos (UPP)¹ da Cooperativa Agroindustrial Lar (LAR)², localizada no distrito de Vila Celeste, município de Santa Helena, Paraná, no período de 2006 a 2013. Nesse sentido, a preocupação centra-se em discutir as práticas de controle que a empresa e outras instituições têm elaborado para “dominar” o trabalho e os trabalhadores, assim como, em contraponto, perceber como os trabalhadores estão significando esse processo no chão de fábrica ou em seus espaços de sociabilidade e elaborando formas de resistência. Desse modo, investigo como o processo de trabalho está interferindo na construção da cultura dos trabalhadores da UPP, problematizando os sentidos das transformações em seus modos de vida.

Iniciei esta pesquisa por questões políticas e de trajetória de vida. Quando criança, durante algum tempo minha família viveu a vida de trabalhadores rurais. Exerceram a atividade de boia-fria em uma plantação de algodão em Santa Helena. Depois disso, meu pai se tornou vigia e minha mãe empregada doméstica. Ela ficou 17 anos nesse trabalho. Meu pai foi trocando de trabalho. Durante alguns anos foi pescador e há cerca de 10 anos passou a trabalhar como pedreiro, atividade que desempenha até hoje. Meus irmãos, assim como eu, buscaram trabalho ainda adolescentes, meu irmão mais velho, com 9 anos, era engraxate e vendedor de picolé na rua e depois aprendeu o ofício de marceneiro. Quando tinha 16 anos, aproximadamente, não conseguia mais trabalho em sua profissão, então trabalhou durante

¹ A Unidade de Produção de Pintainhos (UPP) foi instalada em 2006, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena. Nessas instalações são “produzidos” pintainhos para, após crescidos, serem levados para engorda nos aviários dos associados da cooperativa. Os pintainhos (pintinhos) chegam à UPP com três dias de vida, são alojados em galpões da recria por seis meses, depois são transferidos para galpões da produção, onde estão os ninhos. Lá, produzem ovos, que são chocados em máquinas incubadoras. Os pintainhos saem da UPP para os aviários dos associados da empresa, são engordados em 45 dias, aproximadamente, depois são abatidos no frigorífico da Cooperativa Agroindustrial Lar, em Matelândia, e transportados a Paranaguá para exportação.

² A Cooperativa Agroindustrial Lar tem sua sede administrativa em Medianeira/PR. Segundo o livro de memórias da empresa e estudos acadêmicos, a Cooperativa/empresa começou em Missal/PR, em 1964, com apoio do Padre José Pascalino Backes, resultante da forma como ocorreu o processo de criação das lavouras, por meio de doações de terra à igreja católica de 1956, na região denominada de Gleba do Bispos (MARIN, 2005, p. 17-19; BEN, 2011, p. 51-53; MARSCHALL, 2005, p. 80-89). Atualmente, a Cooperativa Lar disputa com outras empresas de insumos e cooperativas nos municípios das regiões oeste do Paraná, sudoeste do Mato Grosso do Sul, oeste de Santa Catarina, leste do Paraguai e leste da Venezuela (BEN, 2011, p. 62-63). A empresa possui grande quantidade de “associados” nos municípios das regiões fronteiriças do Oeste do Paraná com o leste Paraguaio. (Cf. informações coletadas nas Assembleias Gerais Ordinárias da Cooperativa Agroindustrial Lar, nos anos de 2010, 2011 e 2012, realizadas no Município de Santa Helena/PR).

algum tempo como mecânico. Para poder trabalhar em seu ofício, mudou para o Rio Grande do Sul, ainda quando tinha 17 anos.

Minhas irmãs, assim como eu e minha mãe, se tornaram empregadas domésticas e babás, limpando casas e cuidando de filhos dos outros. Aos 16 anos, em uma das vezes em que fui ao Sistema Nacional de Emprego (Sine), atualmente denominado Sistema Mais Emprego, me encaminharam para entrevista no mercado da Cooperativa Lar. Comecei a trabalhar como empacotadora, depois repositora, recebimento e conferência de mercadorias. Aos 18, após cerca de dois anos, fui demitida com outros oito colegas, sob justificativa de corte de gastos.

Desempregada, com o incentivo dos meus pais e com as economias da rescisão de contrato, articulado com “bicos” de empregada doméstica e vendedora de catálogo, a graduação em História deixou de ser uma questão secundária. Entre 2008 e 2009 acompanhei palestras da professora Sônia Regina Mendonça, bem como o lançamento de uma cartilha denominada “Cartilha sobre Saúde do Trabalho: fique de olho para não entrar numa fria!”, organizada pela Associação dos Portadores de Ler (APLER) e o Curso de Enfermagem da Unioeste. Essas questões direcionaram meu interesse de pesquisa para os trabalhadores do setor avícola.

Quando comecei a pesquisa percebi a relação entre a UPP e nós, alunos, pois a Prefeitura Municipal de Santa Helena estava retirando a gratuidade do transporte intermunicipal do ensino superior para repassar o recurso à UPP. Nessa situação, chegamos a fazer um abaixo-assinado para pressionar a prefeitura. O resultado foi que conseguimos a manutenção da gratuidade por alguns meses e depois passamos a pagar parte do transporte. Naquele contexto, no ano de 2009, para a pesquisa mantive contato com parentes que trabalharam ou trabalham para a empresa. Quando nossos caminhos se cruzaram novamente, escolhi estudar as experiências dos trabalhadores da Cooperativa na Unidade de Produção de Pintainhos. Naquele momento, no TCC, dediquei-me a analisar como o setor agroindustrial legitimava sua atuação no município e a mapear as relações de trabalho na UPP, para compreender como os trabalhadores interpretavam a divisão do trabalho (FAGNANI, 2010) a partir de suas próprias narrativas.

Na monografia foi possível compreender algumas relações sociais de poder no processo histórico. Dentre eles, como a industrialização avícola chegou e se hegemonizou no município de Santa Helena; como essa reorganização do trabalho, que ocorreu no campo com a avicultura, interveio na vida dos trabalhadores e como eles buscaram meios de sobrevivência. Também possibilitou compreender que a UPP tinha como característica a

rotatividade interna de atividades; como os trabalhadores, a partir de suas experiências de trabalho, explicavam a agroindustrialização avícola.

Concluído o curso de graduação, as possibilidades de emprego me pressionavam entre o trabalho de doméstica e a do no supermercado. No mercado não tinha tempo para ir a campo, nem participar da linha de pesquisa, muito menos retomar a pesquisa. De doméstica, o desgaste físico era imenso. Como não era possível me manter e ajudar nos gastos de casa com apenas um trabalho, então eu era doméstica, ajudante de cozinha em pizzeria e trabalhava como repositora duas vezes por mês no mercado da Lar. Em todas essas ocupações estava sendo paga por dia. Dentro desses limites, avaliei que a única maneira de voltar a pesquisar o tema, dentro das possibilidades de sobrevivência do mercado de trabalho, era entrando na UPP. Foi o que fiz. Durante 3 meses trabalhei como “auxiliar de produção”.

A experiência na UPP me fez ter os pés no chão, não apenas na fábrica, mas passei a perceber muita coisa a que antes não prestava atenção. Como os trabalhadores se relacionavam no ônibus e no trabalho, como os trabalhadores mudavam de postura com os colegas diante das chefias, como a dinâmica da organização do espaço fabril objetiva a produção e, para tal, a vigilância. Também percebi a mudança de comportamento entre colegas de trabalho, ou seja, uns começavam a cobrar outros colegas de trabalho para manterem o ritmo da produção, bem como disputas entre os próprios trabalhadores por cargos.

O convívio com muitos desses trabalhadores e a manutenção de relações de proximidade e amizade com os operários facilitaram o acesso para a pesquisa de campo para a presente dissertação de mestrado, seja nos trajetos de viagem no ônibus, seja na Vila Celeste. No levantamento dos roteiros, tomava o ônibus e pagava as passagens. Com alguns desses motoristas coletei informações importantes, relacionadas aos turnos das rotas e às práticas dos trabalhadores nos momentos de folga. Alguns dos motoristas se lembravam de mim como antiga operária, outros não me conheciam e me tratavam como passageira que queria informações e, ainda outros, conheciam meus familiares e me trataram como parente de amigos. Todos me trataram com educação. Com eles, a estratégia de pesquisa foi a de não perguntar sobre a empresa, somente das rotas e do cotidiano dos trabalhadores.

Com relação aos trabalhadores que entrevistei na primeira fase das entrevistas em 2009, a eles sempre fui apresentada por outro trabalhador. Na maioria dos casos tinha uma moça que conhecia de vista, mas que se tornou uma amiga naquele processo, foi a Simone. Ela me acompanhou em muitas das visitas e para convencer os entrevistados usava do

argumento que eu era sobrinha “do seu Mário e da dona Aparecida”. Algum dos novos entrevistados eu havia conhecido na experiência de trabalho na fábrica. É o caso de Danilo, Veroni e Cleusa. Outros acabei conhecendo nas visitas de campo, nos levantamentos das rotas de ônibus no município, das casas e das formas de emprego que fiz na Vila Celeste. Foi o caso de Maria, de Habitant e de Elis. Outros são parentes que estão trabalhando na empresa, como é o caso de seu Mario e de seu filho Diogo, um rapaz de apenas 18 anos. Algumas entrevistas, devido aos recortes desta dissertação, não serão utilizadas aqui, como o caso de dona Castanheira, da Pastoral da Criança, e de Gélson, responsável, na Secretaria de Epidemiologia, pela investigação dos acidentes de trabalho, bem como a de Vera, técnica em enfermagem do posto de saúde da Vila Celeste, e Maria, trabalhadora da UPP.

Esta pesquisa, inicialmente, tinha como foco as práticas de controle e de resistência dos trabalhadores da UPP. Tais dimensões enriqueceram a forma com a qual olhava a realidade, o cotidiano, e interpretavam as entrevistas. Nesse processo, muitas questões mudaram, desde a forma de perguntar, o tipo de pergunta, o encaminhamento das entrevistas, que passaram a ser mais temáticas, mesmo não deixando de atentar para as trajetórias de vida dos entrevistados. Também as condições de realização das entrevistas, ou seja, não era mais possível agendar as entrevistas, em muitas situações não ocorreu o dialogo prévio antes da gravação, e, ainda, a forma como me relacionava com os entrevistados.

Diante dessas questões busquei potencializar outras metodologias de pesquisa, e, nesse sentido, algumas questões não foram tratadas teórica e metodologicamente no campo da história, mas na antropologia e na sociologia, campos com os quais procurei dialogar. Utilizei-me da etnografia, mas pensando-a a partir da sociologia urbana, buscando aproveitar a minha própria experiência de trabalho na UPP, meio pelo qual construí a metodologia de coleta de fontes e de problematização das questões.

O trabalho interdisciplinar impôs desafios. Esse intercâmbio de possibilidades de leitura da realidade permitiu perceber dimensões do vivido por esses trabalhadores, enriquecendo, a meu ver, a investigação do objeto da pesquisa histórica. Transformar o olhar sobre a realidade implicou grandes angústias, mas que, em compensação a essa inquietação, instigam à realização de novas pesquisas e análises.

No presente trabalho, parto, então, da problematização de como os trabalhadores da UPP, cuja maioria é denominada “auxiliares de produção”³, interpretam seus modos de vida,

³ Denominação genérica atribuída aos trabalhadores da avicultura pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Como se verá neste trabalho, essa representação social traz “[...] consigo uma relação de poder, uma

as relações trabalho, as práticas de disciplina e de controle da empresa, analisando as múltiplas formas de produzir e de reproduzir a sua condição humana (MARX; ENGELS, 1986). Tais dimensões permeiam não apenas as narrativas orais dos trabalhadores, enquanto documento histórico, como também as próprias vivências durante a realização das entrevistas. Entendo, assim, a produção da fonte como expressão da compreensão dos sujeitos sobre a experiência social materializada na linguagem oral⁴. A memória é, pois, um campo de disputas de sentidos e de significados acerca do processo histórico.

O movimento de transformações das últimas décadas no mundo no trabalho no campo e na cidade é significado pelos trabalhadores da UPP no presente, a partir de suas trajetórias de vida. O diálogo com tais memórias possibilita apreender como se constituíram enquanto sujeitos em meio às disputas, às contradições e às resistências às práticas da fração de classe agroindustrial. Nesse sentido, procuro apreender as implicações individuais e coletivas dessa forma de trabalho nas dinâmicas das lutas no cotidiano⁵ dos trabalhadores da UPP, no contexto da produção agroindustrial cooperativista.

A presença de “cooperativas” no oeste do Paraná é evidenciada na forte presença do agronegócio na região. Quando circulamos pelas rodovias da região, identificamos grandes extensões de terra com soja, milho, bovinocultura leiteira, galpões com lonas amarelas e azuis (de engorda de suínos e aves) e “caminhoneiros” a todo instante, transportando essa produção “agropecuária”. Nas cidades e em alguns distritos rurais do oeste do Paraná há propriedades de cooperativas, entre as quais as unidades industriais, associações recreativas, postos de gasolina, silos de recebimento de grãos, mercados e lojas de eletrodomésticos, insumos agrícolas e veterinários. Ao irmos aos mercados, pegamos, nas gôndolas e açougues, as “muitas opções” de produtos, a maioria embalada com “a marca” das “cooperativas”. As

carga de significados, que foram atribuídos pelos atores no exercício de sua prática política. [...] são suporte de práticas concretas” (VIEIRA; PEIXOTO; KHOURY, 1995, p. 32). Assim, oculta funções e atividades diversas executadas pela referida categoria. Sua utilização pela fração de classe do agronegócio, ao mesmo tempo, homogeneiza e fragmenta a categoria dos trabalhadores da avicultura. Compreendo que essas “*relações de poder*” se constituem “[...] a partir dos sujeitos/frações de classe/classes, que a partir de uma base concreta (a propriedade de terras) [e, outros meios de produção] se organizam e buscam impor sua demanda e seus projetos para toda a sociedade, a partir de diferentes instrumentos que integram a força e o consenso.” (ADAMY, 2010, p. 28).

⁴ As linguagens são suporte de interpretação da vida social, ou seja, instrumentos de memória. Assim, a “[...] linguagem aqui é entendida como forma de luta e forma de dominação apresentando situações-limite, momentos de tensão e fortes possibilidades críticas” (VIEIRA; PEIXOTO; KHOURY, 1995, p. 19).

⁵ Cotidiano é compreendido como espaço de produção do modo de ser e viver dos trabalhadores, é o *locus* do social, abarcando as condições de classe, suas experiências e práticas sociais, dimensionadas, entre outras questões, pelas estratégias de sobrevivência, de sociabilidades, de conflitos, de enfrentamentos e de dominação, “[...] engendra a contradição, e, por isso, nele se constroem as dimensões da luta de classes” (SCHREINER, 2002, p. 9). Neste sentido, analiso as condições de moradia, o acesso à saúde e à educação, os espaços de trabalho e as possibilidades de emprego, entre outros.

carnes acessíveis à maioria dos trabalhadores da UPP são as mais baratas, pois o salário é um pouco superior ao mínimo e, por isso, consomem mais suínos e frangos⁶.

Para Marilucia Ben, a agroindustrialização foi sendo constituída a partir dos anos de 1970, inicialmente por meio do gerenciamento da produção da monocultura de soja e de milho, base alimentar da cadeia avícola e suína. Segundo ela, a evidência estaria na articulação desse complexo agroindustrial com o capital transnacional, visível, por exemplo, em meio às “lavouras”, nas placas de propaganda das multinacionais de agrotóxico e sementes aplicadas nos cultivos, entre outras análises da autora (BEN, 2011, p. 27-38).

Mesmo assim, no entanto, como apontam Sheille Soares de Freitas e Carlos Meneses de Sousa Santos (2013), “[...] desde o princípio da colonização⁷, integrava a emergente produção rural no oeste do Paraná aos centros industriais, principalmente às indústrias alimentícias do Sul e Sudeste a partir da produção conduzida aos frigoríficos”. Assim, para analisar o processo de agroindustrialização, é imprescindível refletir sobre a dinâmica existente na região, onde havia “[...] atividades voltadas tanto à subsistência quanto ao mercado [...]”, apreendendo que o processo de agroindustrialização “[...] se instituiu desde a década de 1950, principalmente com a implantação de cerealistas e moinhos de grãos” (FREITAS; SANTOS, 2013a, p. 8).

Nas últimas décadas, sobretudo a partir dos anos de 1980, a prática da produção para a exportação agrícola se avolumou na região oeste do Paraná, engendrou o gerenciamento empresarial do trabalho do e no campo, que implicou transformações que, aparentemente desconexas, culminou em perdas de condições de sobrevivência aos trabalhadores, limitando as possibilidades de emprego. Essa situação levou um número significativo de trabalhadores do campo a buscarem trabalhos formais e direitos trabalhistas e a subordinarem-se à dinâmica de agroindústrias, entre as quais a Sadia, e às cooperativas da região.

⁶ Antônio de Pádua Bosi (2011b, p. 403-411) realizou uma reflexão sobre como essa mudança de costumes alimentares e a industrialização de aves interferiu nos modos de vida dos trabalhadores do campo e da cidade desde 1970. Já Vagner José Moreira (2011, p. 8-10) construiu uma reflexão sobre essas mudanças advindas da expansão do capitalismo no campo e na cidade, que extinguiu a ocupação de ovelheiro, trabalhador que abastecia a cidade com aves e ovos, aproximadamente na década de 1950, em São Paulo. Ambos os autores colaboram na historicização da experiência dos trabalhadores no processo que hoje problematizamos, o qual é denominado agroindustrialização avícola.

⁷ Colonização é a denominação utilizada pela historiografia local (GREGORY, 2008; MARIN, 2005; COLODEL, 2000) para caracterizar o período de povoamento, por meio da venda de propriedades de terra, entre as décadas de 1950 a 1970. No entanto, esse recorte e perspectiva restringe este processo de povoamento e ocupação da região ao momento de valorização e venda de terras pelas companhias imobiliárias a exemplo da Maripá e Madalozzo, construindo a imagem do proprietário escriturado como pioneiro. Para ver mais, consultar Langaro (2006).

São empresas cooperativas como (i) a CVale, localizada no município de Palotina, fundada em 1963 por agricultores, mas que, de acordo com o *site* da empresa, atualmente atua “[...] no Paraná, Santa Catarina, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Paraguai... [com] produção de soja, milho, trigo, mandioca, leite, frango e suínos, e atua na prestação de serviços [... por meio de] assistência agrônômica e veterinária aos associados [...]”, venda de equipamentos e financiamento da produção agrícola, assim como, na industrialização de mandioca, rações e avicultura⁸; (ii) a Copagril, fundada em 1970, trabalha com supermercado, comercializa grãos, utensílios agrícolas e combustível⁹; (iii) a Frimesa, criada em 1973, em Francisco Beltrão, industrializa leite e suínos, sendo uma central de cooperativas, administrada por cinco destas empresas: (iv) a “[...] Coagro (Capanema¹⁰), Cotrefal, hoje Lar (Medianeira), Copagril (Marechal Cândido Rondon) a extinta Coopagro, atual Primato¹¹ (Toledo), Copacol¹² (Cafelândia) e C. Vale (Palotina) [...]”, atuando na industrialização “[...] com cinco unidades em operação: uma de carnes, em Medianeira, e quatro de lácteos, nas cidades de Marechal Cândido Rondon, Capanema e Matelândia, no Paraná, e em Aurora, no estado de Santa Catarina”¹³.

A empresa cooperativa Agroindustrial Lar, em suas atividades produtivas, negocia seus interesses com três classes sociais: (i) os trabalhadores assalariados, da própria empresa ou terceirizados, em fábricas, mercados e entrepostos comerciais; (ii) os proprietários rurais, que, ao se associarem, firmam contrato de exclusividade na venda dos produtos produzidos na propriedade, onde a empresa pressiona o associado a adquirir e trabalhar com novas atividades; e (iii) com o empresariado compram e vendem mercadorias. Dentre as atividades produtivas da empresa há o frigorífico de abate de aves e unidade de processamento de carnes (denominada “*a maior obra nos 40 anos*”, segundo Marin, 2005, p. 145), as unidades industriais de rações, a feccularia, a produção industrial de leitões e pintainhos. Além disso,

⁸ Disponível em: <http://www.cvale.com.br/nossa_empresa.html>. Acesso em: 7 fev. 2014

⁹ Disponível em: <<http://www.copagril.com.br/web/historico.html>>. Acesso em: 7 fev. 2014.

¹⁰ Fundada em 1970, por agricultores no município de Capanema, mas se expandiu para outros municípios, como Planalto, Pérola D’Oeste, Realeza, Santa Izabel D’Oeste e Barracão. Atualmente trabalha com “[...] recebimento, limpeza, secagem, armazenamento e comercialização [...]” de soja, milho e trigo; industrialização de leite e “vendas de insumos” agrícolas e agropecuários e supermercado. Disponível em: <<http://www.coagro.com.br/cooperativismo.html>>. Acesso em: 7 fev. 2014.

¹¹ É uma cooperativa criada em 1971, que industrializa rações, comercializa insumos agropecuários e agrícolas, conta com rede de supermercados. Atua revendendo a produção de leite e suíno de seus associados para a Frimesa. Disponível em: <<http://www.primato.com.br/site/quemsomos.primato>>. Acesso em: 7 fev. 2014.

¹² Criada em 1963 por agricultores e o Padre Luís Luise. A primeira atividade foi produção e distribuição de energia elétrica, depois a produção agrícola, inicialmente (1960) com arroz, feijão e café, especializando-se em soja, milho e trigo. A partir de 1980 atua na produção e industrialização de aves, expandindo essa forma de gestão para atividade com suínos, leite, peixe e incubação de ovos. Conta com unidades nos municípios de Cafelândia, Nova Aurora, Jesuítas e Formosa do Oeste. Disponível em: <http://www.copacol.com.br/pr_a_voce/copacol_historia.php>. Acesso em: 7 fev. 2014.

¹³ Disponível em: <http://www.frimesa.com.br/br/frimesa_apresentacao.php>. Acesso em: 7 fev. 2014.

existe expansão constante de sua “área de abrangência” por meio da intervenção na produção e compra e venda de produtos agrícolas, por meio de entrepostos comerciais, os secadores e moinhos. Parte da produção agroindustrial é exportada para diversos países.

No ano de 2010, a Cooperativa Agroindustrial Lar concentrava a maior parte do complexo agroindustrial avícola no município de Santa Helena. Detinha cerca de 126 aviários, custeados pelos associados¹⁴ e auxiliados com recursos públicos¹⁵. Segundo informações retiradas da Revista da Lar, edição de março e abril de 2010, as unidades de engorda de frangos dos associados da empresa têm 12 ou 14 metros de largura por 100 ou 130 metros de comprimento, com capacidade de alojamento para 17.500 a 18.000 frangos por galpão. O trabalho nessas unidades produtivas, espalhadas pelo campo, é familiar e/ou assalariado. Já a Unidade Industrial de Rações¹⁶, também conhecida como Lar Rações, sediada na cidade, mantêm contratos trabalhistas diretos e terceirizados.

Os dados da “Agência do Trabalhador”, do Sistema Nacional de Emprego-SINE da cidade de Santa Helena, mostram que, no ano de 2010, foram registrados 494 encaminhamentos de trabalhadores para avicultura na UPP/Lar e Frigorífico/Copagrill, “[...] ou seja, do total de 909 empregos encaminhados pelo SINE, 54.34% foram para o setor de agronegócio [...]” avícola “[...] e, destes, 57% [283] foram para a LAR e 43%, para a COPAGRIL” (FAGNANI, 2010, p. 23). Esses números, embora não incluam as contratações diretas realizadas pelas fábricas, são indícios da forte presença do setor no mercado de trabalho na microrregião.

Nem sempre foi assim, porém. As lembranças acerca da minha trajetória de vida, assim como as memórias dos entrevistados, reportam-me para outro tempo. Recordo-me de

¹⁴ De acordo com relatório da Secretaria Municipal de Agricultura e o Mapa da Secretaria Estadual de Abastecimento - SEAB, de setembro de 2010, apêndice da monografia (2010). Essas informações são reforçadas com a análise do gráfico presente na dissertação de Marilucia Ben (2011, p. 95). A sistematização gráfica evidencia que Santa Helena é município com mais m² de aviários construídos, da Cooperativa Agroindustrial Lar.

¹⁵ A prefeitura municipal de Santa Helena criou um sistema de financiamento para a construção de unidade de engorda de suínos e frangos, assim como, de subsídio para inseminação de gado leiteiro. Essas políticas ocorrem nas administrações de 2000 em diante, informações que podem ser verificadas nas leis aprovadas pela Câmara de Vereadores.

¹⁶ No ano de 2003, instalou-se na sede do município a Unidade Industrial de Ração da Cooperativa Agroindustrial Lar (MARIN, 2005, p. 154). Como apontei (2010, p. 45), essa região da cidade é tomada por um odor horrível oriundo da produção de ração e seus trabalhadores têm a pele impregnada com agentes químicos utilizados na produção da ração, como é o caso do Premix. Com a transpiração, reação biológica para manter o organismo humano em cerca de 37°C, é impossível não perceber o cheiro diferente que exala dos corpos dos operários. Essa situação constrói uma discriminação social desses sujeitos, pois esse “desenvolvimento econômico” deixa em seus produtores um sofrimento psicológico, advindo do constrangimento vivenciado em locais de aglomeração. Nessas circunstâncias, esses operários têm consciência de que o odor estranho é exalado de seus corpos.

que, há menos de 20 anos, minha família sobrevivia do trabalho como “*boia-fria*” nas plantações de algodão em Santa Helena, assim como milhares de outras famílias na região. A maioria dos trabalhadores da UPP, atualmente, é a primeira ou a segunda geração de trabalhadores expropriados dos seus modos de viver da e na terra, entre os quais estão os pequenos proprietários rurais, sitiantes, meeiros e arrendatários.

Na trajetória de vida e trabalho desses sujeitos há também trabalhadores rurais e urbanos que vendiam sua força de trabalho em troca de remuneração financeira mensal ou irregular, como no trabalho sazonal. São trabalhadores que se autodenominam “diaristas”, desenvolvendo atividades como empregadas domésticas, de plantio de eucalipto e mandioca, construção civil, construção de estradas rurais e recolha de frangos em aviários. O trabalho desenvolvido pelos mensalistas era mais restrito ao cuidado de aviários e chiqueirões, às ocupações domésticas e à costura industrial. Com exceção da ocupação de costureira vivida por Amélia, essas experiências dos trabalhadores foram vivenciadas majoritariamente na negação de qualquer direito trabalhista ou estabilidade financeira.

A dinâmica social de trabalho que possibilita a existência da cadeia produtiva avícola no município é organizada através do avanço logístico e do controle sobre o trabalho, sob as diversas fases produtivas, e conta com o apoio dos meios de comunicação e das instituições estatais. A Cooperativa Lar, a exemplo das demais cooperativas da região, aglutina o máximo possível as atividades, visando compor a cadeia produtiva do seu Complexo Agroindustrial (CAI), (MULLER, 1983, p. 147-149).

Para tanto, a empresa disponibiliza, nos espaços de seus entrepostos comerciais, diversos serviços e produtos para o associado/integrado: presta auxílio veterinário, encaminha pedidos dos lotes de pintainhos, realiza orientação técnica de agrônomos e veterinários, vende medicamentos e informa diariamente os valores das *commodities*.

Os “frangos confinados” são criados de acordo com as “orientações técnicas/pressões” dos veterinários sobre os associados da cooperativa Lar. Já as relações de trabalho nesse processo podem variar entre a exploração da força de trabalho familiar ou assalariada. As aves crescem consumindo rações produzidas na unidade em Santa Helena. As “recolhas de frangos”, para o frigorífico localizado no município de Matelândia, são divulgadas pelas emissoras de rádio nas quais a empresa compra o horário, por volta das 12 horas, e transmite seu programa nas cidades onde tem atividades.

As pessoas que trabalham na “recolha” são chamados popularmente de “graxains”¹⁷. A maioria, normalmente, reside nas comunidades onde o integrado tem o aviário, porém atualmente há residentes também na sede do município. Dentre esses trabalhadores, grande parte atua no trabalho informal e, atualmente, parece haver uma inclinação pela terceirização da atividade.

Nessa configuração, o sentido de representação social de cooperação corrente por aqui, encontrada em *outdoors*, propagandas de rádio, televisão, jornais impressos, entre outros, não é sinônimo de solidariedade humana, mas de “crescimento econômico”, de “desenvolvimento econômico regional”. É o esforço contemporâneo para construir uma memória que visa compor a sustentação ideológica de que o progresso do capitalismo é a causa e o desenvolvimento social é a consequência (BOSI, 2011, p. 79-118)¹⁸. Essa posição teórico-política tem expressão em trabalhos de economistas (GOZER et al., 2010), administradores (BRAGA, 2006, p. 76)¹⁹, jornalistas (MARIN, 2005)²⁰ e alguns geógrafos (WINTER, 2009)²¹. Há, porém, quem analise esse fenômeno de forma crítica, como historiadores, antropólogos (WESZ JUNIOR, 2011)²², geógrafos, enfermeiros e pedagogos.

¹⁷ Trata-se de uma denominação pejorativa, possivelmente elaborada para a categoria, que relaciona o trabalho dos “recolhedores de frango e batedores de caixas” (WALTER, 2013) ao Sorro, Graxain, conhecido popularmente como “cachorro do mato”. É um animal carnívoro que costuma pegar e matar as galinhas durante a madrugada. Entre os trabalhadores que viveram dessa ocupação, essa denominação não é bem vista, evidenciando a existência de conflitos sociais em torno do uso popular da expressão. Esse sentimento foi percebido nos silêncios dos familiares destes trabalhadores durante as entrevistas, indicando o quanto, para estes trabalhadores, é desconfortável ser comparado a um cachorro selvagem.

¹⁸ O autor problematiza o processo de construção teórica e política da perspectiva atualmente dominante sobre a indústria de alimentos na região oeste, onde “[...] as condições de vida da classe trabalhadora, quando aparecem nesses estudos, são absolutamente subordinadas aos imperativos do desenvolvimento econômico regional, restando-lhe acomodar-se em tabelas estatísticas e médias aritméticas que, se tiverem uma tendência ‘ascendente’ e ‘estável’, atestarão seu bem estar”. Em contraposição a esta perspectiva, Bosi analisa que as pesquisas empíricas dessas relações de trabalho evidenciam “[...] como o cotidiano dessa classe é estruturado por experiências de intensificação do trabalho, deterioração da capacidade produtiva dos trabalhadores, compressão dos salários e fortíssimos *turnover* [...]”, assim, reconstrói o debate da “[...] articulação entre industrialização, desenvolvimento regional e a situação dos trabalhadores empregados no setor” (BOSI, 2011a, p. 79-80).

¹⁹ O autor, para legitimar a importância de investir no segmento tecnológico de biodigestores, ao referir-se ao setor agroindustrial na economia brasileira, utiliza números oficiais para evidenciar o “crescimento econômico” do setor.

²⁰ Trata-se de um jornalista contratado pela empresa/cooperativa para escrever o livro de Memórias da empresa. Atualmente, Roberto Marin é o editor da Revista da Lar, material de circulação bimestral. Os trabalhadores apresentados nesta autobiografia da empresa são apenas os “funcionários modelos”. Suas entrevistas são apresentadas em forma de sínteses de trajetória. Através dessa metodologia expositiva, o autor preocupa-se em construir um sentido de continuidade, esforçando-se em silenciar os conflitos nos quais a empresa se envolveu em seus 40 anos de existência, naquele momento.

²¹ O autor utiliza a autobiografia da empresa e historiografia sobre a colonização para historicizar a empresa na região. Em alguns momentos, teceu críticas às relações de dominação/subordinação que a empresa construiu com os associados da suinocultura, por meio dos contratos. No entanto, suas conclusões e perspectiva do processo reforçam a ideologia do desenvolvimento regional, como contribuição do cooperativismo.

²² Um trabalho interessante voltado à área da antropologia e sociologia, elaborado com diálogos interdisciplinares, analisando as relações sociais que constituem o que conhecemos como “agronegócio”.

Nos últimos anos, na linha de pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais”, compomos um esforço coletivo de análise de como os trabalhadores agroindustriais estão vivenciando as experiências de trabalho no setor na região oeste do Paraná. Um coletivo que essencialmente problematiza como, por que e sob que circunstâncias históricas as correlações de forças políticas de classes estão organizando o trabalho e a vida nas cadeias produtivas agroindustriais das “cooperativas” da região. Também estuda a relação dos empresários com os trabalhadores e como os trabalhadores interpretam, disputam e elaboram formas de resistência nesse processo de agroindustrialização contemporânea.

Nesse sentido, destaco os estudos de Antônio de Pádua Bosi, que problematiza a experiência dos trabalhadores na indústria alimentícia, preocupando-se em compreender como os trabalhadores têm interpretado e vivenciado esse processo. Evidenciam-se, também, os mecanismos de pressão construídos pelas empresas agroindustriais para extração da mais-valia de “avicultores” e trabalhadores da avicultura; como essa visão de progresso, que tem sido construída para significar o processo, está presente na vida dos trabalhadores, analisando as implicações políticas dessa questão (BOSI, 2011a, 2011b). Contamos com as reflexões de Rinaldo José Varussa, que investiga a luta dos trabalhadores através da justiça do trabalho e como vem ocorrendo a ação do sindicato dos trabalhadores do setor cooperativista (VARUSSA, 2006, 2012); a importante contribuição dos questionamentos de Vagner José Moreira orientando e pesquisando sobre os modos de vida e trabalho no campo, sobre as pressões do capitalismo agroindustrial (MOREIRA, 2013). Também contamos com as problematizações de Sheille Soares de Freitas e Carlos Meneses de Sousa Santos, sobre como está ocorrendo a naturalização política do patronato rural enquanto trabalhador rural, na imprensa e na academia, evidenciando as relações sociais presentes nos argumentos das fontes, bem como analisam como os trabalhadores empregados no meio rural têm agido no conflito de interesses com o patrões (FREITAS; SANTOS, 2013a).

Além desses pesquisadores, destaco o estudo de Fernando Mendonça Heck, que faz uma interpretação da degradação da saúde nos espaços dos frigoríficos e a luta pela justiça do trabalho, como mecanismo que está contribuindo para a alteração das condições de trabalho nesses ambientes (HECK, 2012; 2013). Na mesma direção, há a rica análise de Ana Luíza Finkler sobre condições de trabalho e dos adoecimentos causados aos trabalhadores em

Trata-se de uma problematização da cadeia produtiva de processamento de soja, indicando a constituição dos monopólios. Sua abordagem, em alguns momentos, reforça índices do setor, como a importância econômica, as mudanças tecnológicas e logísticas. Mas, o trabalho permite pensar como vem se reconfigurando o processo de agroindustrialização a partir da década de 1990, para se questionar como os trabalhadores estão vivendo essa experiência.

frigorífico (FINKLER, 2007). No diálogo com as fontes e tais autores, analisei a relação entre as condições de trabalho e adoecimento dos “auxiliares de produção”.

Para compreensão e análise dos modos de vida e luta dos trabalhadores, foram importantes os estudos de Davi Felix Schreiner sobre o processo de formação da cultura do trabalho na região, problematizando as práticas e as representações sociais do e para o trabalho, bem como sobre os mecanismos construídos e apropriados pelas classes dominantes fora da fábrica na formação da cultura do trabalho, a partir dos trabalhadores da Sadia (1997); as reflexões de Edward Palmer Thompson, sobre a formação e a cultura da classe operária inglesa (1987a; 2011); e de Maria Auxiliadora Guzzo de Decca, sobre como a construção da classe trabalhadora está em disputa dentro e fora da fábrica em São Paulo (1987, p. 49-95). Esse conjunto de pesquisas é importante para pensar as práticas de controle e resistência no cotidiano dos trabalhadores da UPP. Assim, procuro identificar, em escalas macro e micro, os mecanismos de controle dos operários da UPP.

Como nesta pesquisa o foco de investigação são os trabalhadores, além da pesquisa de campo, participante e com observação direta, dentro e fora da fábrica, utilizo entrevistas realizadas com trabalhadores da UPP, com funcionária pública do SINE e médico que atende os trabalhadores em Santa Helena. A escolha do trabalho com fontes orais se deu pelas possibilidades de proximidade e aprendizagem direta com os trabalhadores sobre suas formas de lutas cotidianas frente ao processo de industrialização recente.

O diálogo com esses trabalhadores constitui-se um canal significativo de trocas, que possibilitam apreender maneiras como experiências e memórias são construídas e reconstruídas, como parte de uma consciência contemporânea. [...] compreender que o trabalho da consciência se faz numa articulação entre passado e presente, tem sido um exercício complexo explorar, de maneira relacionada, como significam e usam o tempo passado e presente, a partir de interpretações que fazem da vida e de si mesmo, ao mesmo tempo em que traduzem elementos de culturas e relações sociais vividas. (KHOURY, 2006, p. 31-32).

A fonte oral, através da memória dos trabalhadores, nos possibilita compreender a gama de:

[...] disputas em torno dos sentidos do passado, revelam dimensões das contradições vividas, das relações dominantes de poder e da luta de classes. O processo de ocultação histórica de experiências sociais dos trabalhadores, em seus diversos movimentos de luta por transformações sociais, tem sido utilizado na composição de um saber histórico dominante–hegemônico. (MOREIRA, 2009, p. 13).

Compreender que tudo no modo de vida da classe está em disputa foi o estímulo para investigar as práticas de controle e resistência na experiência dos trabalhadores. A

interpretação social das experiências dos trabalhadores da UPP não é campo neutro, e sim espaço da luta de classes. A cultura do trabalho da classe é conflito entre “*costumes tradicionais em comum*” e a disciplina do trabalho imposta ou negociada²³. A elaboração dos sentidos do trabalho está permeada de práticas contraditórias (TELLES, 2006, p. 139-176), valores morais conflitantes e/ou consonantes, visões de mundo (ALMEIDA, 2006, p. 44-60²⁴) alternativas e liberais (FAGNANI, 2010, p. 59-61)²⁵ das relações de poder e dominação, que constroem as memórias, sobre o presente, o passado e as expectativas do futuro (CHESNEAUX, 1994, p. 22-25; FENELON, 2006, p. 5-8)²⁶.

Por meio do cruzamento, contraposição e correlação entre as interpretações do poder público municipal, da cooperativa e dos trabalhadores, busco problematizar as narrativas orais dos trabalhadores, funcionários públicos, reportagens jornalísticas, leis municipais, mapas, listas de oferta de emprego formal e alguns aspectos da biografia da empresa, evidenciando nessas linguagens as disputas das memórias e sua relação com a história. É nesse sentido que utilizo os manuais de treinamento da empresa disponibilizado aos funcionários, reflito como, através desse material, é legitimada a memória sobre a organização do trabalho no discurso da empresa. E, também, elaborei plantas e mapas do espaço produtivo e das rotas de transporte dos operários.

²³ É o que nos evidenciam os estudos de Thompson ao voltar o olhar para o processo de “formação da classe operária inglesa”, analisando o processo histórico de construção da cultura operária, seus modos de vida, seus valores sociais, ao refletir sobre a dialética entre o ser social e a consciência, a partir da circunstância da ação dos sujeitos nas relações sociais, nos diversos tempos e espaços ao qual delimita a investigação histórica. Nesse sentido, a leitura do “fato” não existe por si só, e o conceito de classe não é teleológico e nem abstrato. A classe tem suas “peculiaridades”, formas de resistências diversas, não é homogênea e só pode ser compreendida no diálogo com as fontes e a partir dos sentidos dos enfrentamentos construídos de lugares distintos, disputando entre o direito costumeiro e as transformações construídas nas relações sociais capitalistas. Problematizada, por exemplo, na prática da caça, que durante gerações foi uma forma de uso da floresta, pressionada pelo direito moderno, que restringiu o acesso e uso da propriedade. Além disso, evidenciada nas diferentes relações que os trabalhadores construíram com a imprensa e transformação da noção de tempo, ambas analisadas nas experiências sociais de trabalho (1997, p. 15-144; 331-361; 1987b, p. 15-144; 331-361; 2011 a. p. 267-304.)

²⁴ Paulo Almeida, no texto “‘Cada um tem um sonho diferente’: histórias e narrativas de trabalhadores no movimento de luta pela terra”, mostra que pensar a classe trabalhadora, em suas formas de organização e luta, exige o reconhecimento da diversidade de perspectivas no interior da classe, mesmo que não concordemos com as posições e encaminhamentos escolhidos pelos movimentos dos trabalhadores.

²⁵ A entrevista de Amélia, trabalhadora da UPP (p. 80-81), que sonhava em voltar para o sítio, arrendado pelos sogros, e trabalhar com a família, revela um sentido alternativo à dinâmica socioeconômica dominante. Este sonho, na conjuntura atual de expansão do agronegócio, tem significativa importância política, pois é uma alternativa de vida e trabalho. No que se refere à incorporação de valores liberais, cito como exemplo a postura assumida pela líder analisada no TCC (FAGNANI, 2010, p. 59-60), a qual assume o projeto e discurso de produtividade da empresa, como projeto para sua vida, na expectativa de subir na hierarquia da empresa.

²⁶ Escrever História, para Déa Fenelon, é “[...] lidar com indagações sobre outros sujeitos históricos [...]”, no sentido de “[...] explorar as tensões, as contradições do social, mantendo viva a tentativa de desconstruir processos claros de apagamento da memória dos vencidos [...]”, o que implica repensar como a memória do processo está em disputa nos usos políticos que os trabalhadores fazem para se afirmarem socialmente.

Com a interpretação dessa fonte, articulo a relação entre o discurso direcionado ao trabalhador e as relações de poder e práticas sociais construídas dentro e fora da fábrica. Questionando métodos e finalidades das representações e práticas sociais da empresa, analiso as transformações das relações sociais no espaço de trabalho e as resistências dos trabalhadores.

A análise dos manuais de treinamento é articulada ao diálogo das fontes orais e com a experiência vivenciada na fábrica, objetivando apreender como está organizado o trabalho; como são desenvolvidos os treinamentos e as qualificações dos trabalhadores; mapear e interpretar as formas de disciplinarização do trabalho internalizadas pelo trabalhador através da rotina e da repetição; compreender quais mudanças foram identificadas pelos trabalhadores em relação à organização do trabalho na UPP e como os trabalhadores significam essas questões.

Nesta pesquisa, uma questão que valorizo para pensar o momento da entrevista e a posterior análise é a relação que construímos com o entrevistado, ou seja, o processo de produção da fonte. A relação pesquisador/entrevistado é parte fundamental na interpretação da memória elaborada pelo narrador, pois nas entrevistas estamos no espaço e no tempo de nossos entrevistados (PORTELLI, 1996; 2004) e conhecê-los e conviver com eles, na medida do possível, possibilita trazer mais elementos para compreender o significado desse passado e presente narrado e vivido.

O trabalho de abordar a cultura enquanto espaço de reflexão perpassa os múltiplos modos de trabalhar, morar, se divertir, vestir, consumir, pensar, se expressar, se portar diante das situações vividas concretamente (KHOURY, 2006, p. 24). Pensar como os trabalhadores constroem e reconstroem sua cultura ajudou-me a problematizar, a partir de suas narrativas, como se constituem sujeitos individuais e como classe, sobre como vivem e sobre as transformações em seus modos de vida, em seus espaços de trabalho e sociabilidade.

Nesse espaço reflexivo, estabelecemos diálogos frutíferos com a socióloga Vera da Silva Telles, cujo trabalho é caracterizado por historicizar as transformações da cultura dos trabalhadores urbanos, nas relações de trabalho e moradia entre as periferias e centros urbanos (TELLES, 2006a, 2006b, 2006c)²⁷. Na investigação empírica, Telles propõe compreender a partir do contato direto com os trabalhadores como eles disputam as interpretações dos

²⁷ Telles, em sua trajetória, fez parte de um grupo de sociólogos que, em 1980, analisaram as interpretações acadêmicas da ação dos operários. Foi quando criticaram a noção política marxista-leninista, teleológica e vanguardista do operariado urbano, na organização da ação coletiva. (PAOLI; SADER; TELLES, 1983, p. 129-149).

espaços da cidade, das possibilidades de trabalho e as práticas construídas nos momentos de consumo. É nos significados simbólicos da classe e para a classe no campo de relações sociais que esses homens, mulheres e jovens trabalhadores constroem os sentidos, demarcam as desigualdades de classe, compõem as diferentes dimensões das apropriações e ressignificações de valores da sua cultura.

Nesse sentido, construí a problematização do vivido pelo cotidiano, iniciando pelas experiências de deslocamentos dos trabalhadores de suas casas à empresa e seu retorno, bem como pelas suas trajetórias de vida, as condições de seus bairros, os problemas de moradia. Esse caminho possibilitou, a exemplo de Teles,

[...] estabelece[r] a relação entre os lugares e reorganiza[r] os pontos do espaço a partir dessa diferenciação entre as zonas de proteção e familiaridade e o outro lado. Suas coordenadas são lançadas da morada na qual estão constelados percursos, direções de toda uma vida e os sentidos de um mundo social construído nessa relação entre uma história interna e as circunstâncias do espaço. (TELLES, 2006c, p. 15).

Foi partindo de onde e como moram que se tornou possível entender o campo de relações de poder e dominação, de resistência e de enfrentamento, dos espaços das práticas sociais alternativas da cultura da classe. A interpretação de Telles instigou-me a construir uma “cartografia do deslocamento dos trabalhadores da UPP”, partindo não de dados oficiais, mas da problematização organizada através do levantamento de dados referentes às relações sociais vividas pelos trabalhadores.

Em um diálogo com a antropologia e a sociologia, busquei avaliar sob quais condições tênues vivem os trabalhadores da UPP e que espaços de socialização são construídos no “dia a dia”. Busco investigar, nesses espaços, quais conflitos os permeavam, como é encarada a vivência do lar (moradia) e do ambiente de produção da Lar, de casa ao trabalho e vice-versa, como e o que está em disputa nas relações sociais contraditórias.

Com a investigação do processo vivido, intentei compreender como os “*códigos de referência*” das práticas e valores, que circunscrevem as divisões no interior da classe, estavam sendo construídos. Como e por que determinados grupos se constituem? Que práticas sociais os distingue ou aproximam, seja no trabalho ou em outros espaços? Quais afinidades e alteridades extrapolam o espaço de trabalho, mas estão articuladas nas narrativas dos trabalhadores? No conjunto das reflexões sobre essas questões está a noção de trabalho. Essa noção

[...] opera como um poderoso conector com outros territórios, ao mesmo tempo em que define outras referências de distâncias e proximidades,

referências que também redefinem os sentidos e as direções de sentido da moradia e seu entorno [...]. (TELLES, 2006a, p. 166).

O trabalho não é apenas o conector para a ação coletiva da classe, mas também o elemento essencial para interpretar como os trabalhadores vivem a cidade, o bairro e o lazer a partir das questões que lhes servem de jogos de referência para se situarem e interpretarem as circunstâncias da experiência.

Nesse sentido é que dialogo com Varussa (2010) para pensar como o trabalho informa o enredo segundo o qual os sujeitos elaboram a interpretação de suas trajetórias de vida. A contribuição de Varussa é significativa para refletir sobre as experiências dos trabalhadores na busca constante da melhoria das condições de vida. Por isso se deslocam de profissão ou de espaço geográfico e constroem, por suas relações de trabalho, um mapa da cidade.²⁸ Na abordagem, o autor traz a historicidade da mudança do olhar sobre as relações de poder na cidade e expõe por que os homens mudam seu olhar sobre o mundo a partir das experiências que vivem para sobreviver na sociedade capitalista.

Nesse intuito, para compreender a inserção desses trabalhadores na agroindústria, parti das seguintes questões: – Quem são esses sujeitos com os quais dialogo? – Quais são suas trajetórias de vida? – Quais são suas práticas de resistência? – Em qual situação se mobilizam, a partir de que valores ou interpretações da realidade?²⁹ E, além disso, a partir da interpretação dos trabalhadores: – Como vivem historicamente o trabalho e constroem o cotidiano?³⁰ Nessa direção, também dialogo com Thompson, que, em seus estudos, volta seu olhar para o processo de “*formação da classe operária inglesa*”, analisando a historicidade da construção da cultura operária, seus modos de vida, seus valores sociais. Também reflete a

²⁸ É importante lembrar que estou estabelecendo uma relação com a leitura de Telles, sobre as periferias da cidade, onde as relações sociais são meios de sobrevivência e resistência ao capitalismo, mesmo permeado por suas intervenções.

²⁹ Nesse sentido, foram importantes as contribuições do coletivo “Outras Histórias: memórias e linguagens”, pois me instigou a tratar de questões sobre como os sujeitos se constroem no processo social, como vivem a cidade, como significam a dinâmica de suas vidas. Em síntese, compreendê-los não apenas nas relações de trabalho, mas nas relações sociais mais amplas, por meio das quais se produzem e produzem o meio onde vivem. As determinações históricas são compreendidas a partir da problemática do sujeito no meio em que vive e interpretadas pelas memórias que eles elaboram, seja como possibilidade, expectativa e ou práticas de resistência (individual e, ou, coletiva). (ALMEIDA, KHOURY, MACIEL, 2006).

³⁰ Bosi e Varussa têm como “[...] perspectiva compreender como os trabalhadores tratam as experiências de exploração do trabalho, de organização e de luta social.” Os autores chamam a atenção para o fato de que a interpretação do significado do trabalho é historicamente produzida, pois, retomando Marx e Hobsbawm, e não Thompson e Williams, defendem que o trabalhador é produto da produção que realiza. E, assim, a cultura dos sujeitos deve ser compreendida como “*historicamente determinada*”. Do contrário, os sujeitos são percebidos na aparência dos fenômenos históricos. Os autores problematizam as experiências sociais dos trabalhadores preocupados com que “[...] significados e desdobramentos políticos tentamos tornar objeto de reflexão”. A questão que os inquieta é qual posicionamento assumimos, “[...] frente às opções dos trabalhadores em meio as pressões vividas por eles”. (BOSI; VARUSSA, 2011).

dialética entre o ser social e a consciência, a partir da circunstância da ação dos sujeitos nas relações sociais, nos diversos tempos e espaços, ao qual delimita a investigação histórica. Nesse sentido, a leitura do “fato” não existe por si só e o conceito de classe não é teleológico nem abstrato. Ela tem suas “peculiaridades”, pois, na investigação sobre as formas de resistências (2011, 1987a, 1987b), há evidências do enfrentamento dos lugares de classes, disputando noções de direitos distintas. Thompson também nos auxilia na análise sobre como os trabalhadores intervêm na transformação de seus modos de vida, evidenciando o movimento histórico como produto da luta de classes.

Outra questão importante, em relação à reflexão acerca do cotidiano, nós a encontramos em Sidney Chalhoub e Fernando Teixeira da Silva³¹ (2009, p. 11-50), assim como em Telles (2006a, p.156-166). Trata-se de elementos para discutir as mudanças nos espaços de sociabilidade, bem como sobre seus múltiplos usos e significados que os trabalhadores atribuem ao seu tempo livre — no bar, no baile, na quermesse, nos grupos de família, no futebol, nas reuniões nos terreiros de casa ou dos vizinhos, na pescaria, nos cochilos pela casa, no trabalho com os vizinhos e nos afazeres domésticos.

O cotidiano, na perspectiva dos autores, é espaço de luta de classe, de construir estratégias de sobrevivência e resistência, de reforçar valores, de socializar visões de mundo através de práticas sociais, onde se constroem “*padrões coletivos de comportamento*”³², que colocam em cheque ou reforçam os mecanismos de controle e intensificação do trabalho. O cotidiano, de acordo com Chalhoub e Silva, é o lugar do social, alterado constantemente pela transformação das dinâmicas vividas pelos trabalhadores no e pelo trabalho e nas relações cotidianas para além da fábrica.

No primeiro capítulo, abordo as condições históricas do modo de vida dos trabalhadores da UPP e a agroindustrialização avícola. A reflexão inicia acerca do cotidiano de deslocamentos dos trabalhadores, de como vivenciam situações e significam dimensões e práticas sociais construídas no espaço da fábrica e, para além dela, nos seus modos de viver e morar, durante o percurso até a UPP. Nesse sentido, procuro pensar as condições históricas

³¹ A noção de “*lutas cotidianas*”, pois possibilita problematizar como os trabalhadores constroem seus mecanismos de luta, bem como suas estratégias de sobrevivência. Isso implica circunstanciar como os trabalhadores interpretam as transformações de suas práticas sociais enquanto classe. Trata-se de entender quais as condições históricas em que se processam as continuidades e rupturas nas práticas sociais, especialmente nas resistências individuais, mas que se reproduzem coletivamente.

³² Para os autores, esse código é significado enquanto prática que forma a resistências individual e coletivas (2009). Para Eder Samir Sader, porém, essa noção é pensada a partir do contexto das mobilizações de 1980, como espaços de formação do sujeito coletivo. Mesmo as percepções políticas e históricas, interpretando as mudanças nas práticas dos trabalhadores de formas muito diferentes, têm valor nesta pesquisa. (SADER, 1991, p. 17-60; p. 311-315).

em que vivem no trabalho agroindustrial, analisando o cotidiano no distrito de Vila Celeste e apresentando seus bairros de origem, como e onde vivem. Evidencio a relação entre o projeto de industrialização e momento de instalação da UPP, passando pela reflexão de como a industrialização avícola está organizada pelo capitalismo monopolista nas cooperativas da região, evidenciando como esse processo tem sido conflituoso para a Cooperativa Agroindustrial Lar. Finalizo problematizando as contradições que configuram as possibilidades para os trabalhadores. Assim, dialogo com os trabalhadores, analisando como disputam e configuram estratégias de sobrevivência, ou seja, como eles interpretam suas trajetórias de vida a partir do trabalho industrial.

No segundo capítulo, analiso a organização do e para o trabalho, desde o processo de recrutamento dos trabalhadores até a organização do trabalho na UPP. Nesse capítulo problematizo várias questões: como os trabalhadores se inserem na dinâmica do mercado de trabalho e qual é o perfil psicossocial e comportamental de trabalhador que a empresa tem buscado para explorar na UPP; que métodos de seleção são aplicados com os trabalhadores e as suas finalidades; como e quais instituições públicas participam na execução da finalidade dessa política de recrutamento de classe dominante; como esse trabalhador é apresentado; também como o SINE e o CRAS atuam na configuração das possibilidades e dos limites do mercado de trabalho formal, e pressionam a disciplinarização dos trabalhadores à demanda dos patrões; e finalizo pensando como o trabalho é organizado por equipes e quais tarefas são cumpridas por esses grupos no espaço do trabalho.

No terceiro capítulo, nele analiso como o espaço de trabalho está constantemente em disputa e quais são as implicações dessa dinâmica para a cultura dos trabalhadores. Abordo como essa divisão está articulada aos meios de controle e de vigilância no espaço produtivo; como e por que são organizados os treinamentos e como os trabalhadores interpretam o processo de aprendizagem; quais mecanismos são utilizados na configuração da rotina de trabalho e como os trabalhadores interpretam e vivenciam a dinâmica repetitiva e desgastante. Além disso, procuro mapear os principais problemas de saúde ocasionados pelo trabalho, seja pela rotina, pela posição ou pelas condições nas quais os trabalhadores vivem.

No quarto capítulo busco realizar uma síntese do processo que configura as possibilidades das práticas de resistência. Nesse sentido, abordando greves, ações trabalhistas e narrativas de operários da UPP, problematizo como é a atuação do sindicato e como os trabalhadores interpretam as ações e as possibilidades dessa instituição de classe; como e por que as ações individuais se constituem, seus limites e possibilidades a partir da dinâmica da

fábrica, apreendida pelos trabalhadores; como são vivenciados os espaços e os momentos de intervalo; como eles atuam disputando esses instantes e que diferentes expectativas e reivindicações constroem sobre seus usos nas suas narrativas; quais as implicações políticas das reivindicações que elaboram para transformar as relações de trabalho, bem como a importância da manutenção de práticas costumeiras se contrapondo às normas e disciplina impostas pela empresa.

CAPÍTULO I

MODOS DE VIDA E TRABALHO

O Cotidiano dos Trabalhadores da UPP

1 Deslocamentos...

Homens e mulheres acima de dezoito anos de idade começam a chegar aos pontos de ônibus para rumarem à fábrica. Aproximadamente às seis horas e quarenta minutos da manhã de 25 de janeiro de 2013, os trabalhadores chegaram com suas vestimentas e calçados humildes, calçam chinelos de dedo e rasteirinhas. As mulheres, em sua maioria, vestidas com blusas das “*lojas 10*”, localizadas no centro da cidade de Santa Helena – lojas populares que vendem produtos até R\$ 10,00 – e utilizando bolsas simples e baratas. As bolsas lhes servem para carregar o cartão ponto e o celular, e, algumas vezes, em situações específicas, levam dinheiro e documentos. Tais pertences ficam todos trancados nos armários dos vestiários, na entrada da fábrica.³³

Nesse sentido, as vestimentas e os objetos utilizados para ir ao trabalho não são diferentes. Tendo em vista que as vestimentas são de baixo custo, produzidas em massa, compradas costumeiramente nos mesmos locais, demonstram pouca, ou nenhuma, preocupação com exclusividade de modelo e cor. Nos deslocamentos e em suas moradias, foi possível observar que um dos assuntos tratados são os lugares e os valores de compra de roupas e calçados. As evidências apontam que a utilidade e o preço são aplicados como critérios de escolha. O uso da roupa de trabalho é para cobrir seus corpos até a entrada e após a saída da fábrica, um tempo de aproximadamente duas horas diárias. Durante o trabalho usam uniformes fornecidos pela empresa. Nesse sentido, é desnecessário priorizar gastos em roupas boas e caras para trabalhar. Salvo exceções, a roupa de trabalho não se tem constituído “*como símbolo de status social*” (THOMPSON, 1987a, p. 179-184), mas revela muito mais a preocupação com o custo de vida.

³³ De acordo com Thompson (1987a, p. 179-224), em “*padrões e experiências*”, refletir sobre padrões de vida dos trabalhadores é um desafio complexo, haja vista a imensidão de questões relacionadas a como e por que certos artigos são consumidos pelos trabalhadores em determinado período histórico. O autor tangenciando um diálogo entre “padrão de vida” e “modos de vida”, cuja metodologia de análise do “primeiro é uma medida de quantidade [estatísticas salariais e consumo per capita]; o segundo uma descrição (e, às vezes uma avaliação) de qualidades [fontes literárias]” (THOMPSON, 1987a, p. 37), possibilita na problematização das evidências (p. 179-224) apreender que há muitas perguntas para uma única preocupação, compreender as experiências dos trabalhadores. Ou seja, os sentidos que foram atribuídos por eles a suas práticas de consumo em determinados circunstâncias históricas.

Trata-se de uma classe de trabalhadores em formação. Os trabalhadores da UPP acordam, aproximadamente, às 6:00 horas da manhã, independentemente de morarem na cidade ou no campo. O horário de despertar visa a preparação para o trabalho, cuidados com café da manhã, cumprimento de afazeres domésticos, dentre eles arrumar a casa, lavar roupa, acordar os filhos para irem à escola. Nesses casos, os “auxiliares de produção/trabalhadores da UPP/Lar” ficam à disposição da empresa cerca de onze horas diárias, somente retornando às suas moradias por volta das 18:00 horas. Desse período diário, no entanto, contabilizam-se formalmente (para fins de pagamento pela empresa) apenas sete horas e vinte minutos cumpridas no interior da fábrica, como horas à disposição da empresa. Os quarenta minutos restantes, acumulados durante a semana, são cumpridos na jornada de trabalho no sábado.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 58, § 2º, esse deslocamento,

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Reforçando um posicionamento generalizador, do não direito ao pagamento do itinerário de deslocamento, o Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agropecuária, Agrícolas e Agroindustrial de Medianeira e Região – SINTRASCOOM, o qual representa os trabalhadores da Cooperativa Lar no oeste do Paraná, firmou, no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT, 2009-2010, p. 5), no item 10, “*transporte aos empregados*”, seu posicionamento de entidade representativa, acerca da cobrança do tempo do itinerário de deslocamento. No Acordo consta que “O transporte fornecido pela Cooperativa ou qualquer subsídio a este título [...], não será considerado para fins salariais, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas, fiscais e previdenciários, inclusive não será considerado como horário *in itinere*”. Ou seja, o SINTRASCOOM, em seu acordo, não salienta que a Justiça do Trabalho garante o pagamento do tempo de deslocamento “*tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público*”, sendo que, neste caso, “*o empregador fornece a condução*”.

Nesse sentido, compreende-se que o SINTRASCOOM não apoia a prática dos trabalhadores de cobrar judicialmente o tempo de deslocamento, como tempo de trabalho, como veremos mais a frente, no caso de Isonilda de Souza Maciel, trabalhadora da UPP.

Na mesma manhã de janeiro de 2013, mencionada acima, no banco do ponto de ônibus da “Loja 1,99”, na esquina da Rua J. M. Madalozo com a Avenida Brasil, ao meu lado havia três mulheres, com cerca de 40 anos cada uma, e um rapaz com vinte e poucos anos. Ouço duas delas conversando: uma diz que “*o frango que pulou, bateu, e deu-lhe dor de cabeça*”, e que “*ao chegar em casa havia tomado um remédio para dormir*”. Então, a amiga e companheira de trabalho lhe pergunta “*se estava melhor da dor nas costas?*”, ao que obteve como resposta que “*às vezes dói e, às vezes, não*”.

Esses fragmentos de falas evidenciam os recorrentes problemas de saúde e as condições de trabalho dos operários. Na pesquisa de campo e durante o tempo em que trabalhei na fábrica, foi impossível ignorar os pulsos enfaixados, as reclamações de dores crônicas, os comentários sobre acidentes com aves e equipamentos e os diálogos sobre automedicação para não faltar ao trabalho, bem como foi visível que alguns trabalhadores adquirem alergias respiratórias e de pele. Entretanto, em alguma medida, essa situação vem sendo naturalizada pelos trabalhadores, à medida que priorizam a luta cotidiana pela sobrevivência³⁴.

No trajeto até a fábrica, outros indícios da vida dos trabalhadores foram se delineando. No ônibus, além de mim, estavam mais seis trabalhadores. Nessa rota, de um total de seis rotas de ônibus, passamos no *Bar da Fátima*, local também conhecido como *esquina do Itaipu*, na Avenida Brasil, onde subiram mais cinco trabalhadores, quatro homens e uma mulher. Então *seguimos na avenida, subimos a rua do ginásio até o loteamento novo, atrás do cemitério*, o Bela Vista. Nesse loteamento imobiliário há, majoritariamente, casas financiadas pelo Programa Federal “Minha Casa, Minha Vida”, denominado pelos operários como *Minha Casa, Minha Dívida*. Nesse bairro, na esquina debaixo do “pontinho de ônibus”, na *rua das Marinas*, embarcaram um homem e três mulheres. Seguimos de volta *ao ginásio*, onde “pegou” mais três mulheres. Descemos a rua Vereador José Biesdorf em direção ao *trevo da polícia rodoviária*, paramos na *toca da onça*, outro bar no final da *avenida Brasil*, então seguimos para *Vila Celeste*. As expressões destacadas acima em itálico são as utilizadas pelos trabalhadores para se localizarem nos espaços da cidade, pois dificilmente empregam como referência os nomes de ruas ou números das residências.

As denominações populares dos lugares indicam as funções que esses locais têm em suas vidas, como também informam como suas memórias de classe não são apagadas pelos projetos dominantes, seja de revitalização urbana ou de expansão da especulação imobiliária.

³⁴ Para analisar a questão detalhadamente, ver capítulo III, item 3.

São espaços de lazer, da cerveja dos mais novos e da pinga dos mais velhos, dos antigos campeonatos de futsal e das escolinhas de esporte dos filhos, ou mesmo do lugar do qual tinham a certeza de que não haveria nada depois, o cemitério – “a morte”! – e que se transformou num local de moradia, num loteamento chamado Bela Vista.

São também os lugares populares de consumo da classe trabalhadora: o mercado mais antigo da cidade, que permanece com o mesmo nome e na mesma “esquina” há mais de 25 anos; as lojas onde se compram “as lembrancinhas” e os bares onde os homens sentam com os amigos depois do trabalho ou em tardes de folga. Esses são alguns dos locais em que encontraremos essa categoria fora do trabalho, pois fora da fábrica eles não vestem uniformes. Ao saírem do trabalho, não se deslocam pelas ruas com o corpo ou as vestimentas sujas com alguma substância específica e visível. Após o trabalho, somente sabemos quem são eles, os trabalhadores da UPP, quando passam os ônibus, depois das 11:40 horas da manhã e, novamente, das 17:40 horas em diante.³⁵

Esse deslocamento até a fábrica na Vila Celeste foi revelando “sinais”, “*os pormenores mais negligenciáveis*”, como ensina a respeito da pesquisa Carlo Ginzburg (2011 p. 144), acerca do método indiciário. Para o autor, o historiador deve estar atento, na produção do conhecimento histórico, tanto à racionalidade quanto aos sentidos, às emoções, sem, contudo, deixar de submeter os indícios, o conhecimento produzido, a uma rigorosa verificação crítica. Ao mesmo tempo, no dizer de Karl Marx e Friedrich Engels (1986, p. 128), a explicação racional da realidade humana se encontra “[...] na práxis humana e na compreensão desta práxis”. Essa interpretação propõe uma perspectiva materialista de análise da “*vida social*”, sendo possível compreender o comportamento humano como “*essencialmente prático*”:

Os pressupostos de que partimos não são arbitrários, nem dogmas. São pressupostos reais de que não se pode fazer abstração a não ser na imaginação. São os indivíduos reais, sua ação e suas condições materiais de vida, tanto aquelas por eles já encontradas, como as produzidas por sua própria ação. (MARX; ENGELS, 1986, p. 26).

A partir dessa correlação, entre atenção aos detalhes, às emoções e aos sentimentos na história, e o esforço de interpretação racional, procurei analisar como se fizeram as

³⁵ Essas reflexões foram realizadas tendo como base a análise de Vera da Silva Telles (2006a, p. 139-176), problematizando duas questões: os usos que os trabalhadores constroem para os lugares e suas práticas e como pensar o trabalho como organizador amplo, nem por isso denominador comum, mas de dimensão singular nas apreensões que os sujeitos constroem do cotidiano. Foi partindo dessas questões que construí a proposta do primeiro capítulo deste trabalho. Como historiadora e não socióloga, isso implicou muitos parênteses, visando problematizar as evidências, esclarecendo como, quando, onde e por que determinadas dimensões do vivido foram importantes.

relações e experiências individuais e coletivas dos trabalhadores da UPP. No contato com os trabalhadores, em diversas situações e espaços, registrei observações, procurei “*olhar, ouvir, escrever*”. Analisei as impressões de campo atenta ao conjunto de relações sociais de classe e como elas foram significadas (OLIVEIRA, 2002; DAMATTA, 1974).

Cotidianamente, o deslocamento para o trabalho é convidativo à reflexão pelas condições de higiene do veículo, pelo som ambiente e pela “segurança” oferecida. Ao entrarem nos ônibus, os trabalhadores entregam seu vale-transporte, um *ticket*, ao motorista, e dirigem-se aos bancos, passam as mãos no assento tirando a poeira ou apanham um pano para retirar o excesso de sujeira do banco.

Nas idas e vindas, ouve-se diariamente uma mistura de barulhos: são *insulfilms* descolados batendo nas janelas, o ronco do motor que “*parece a turbina de avião*” e os sucessos musicais do momento, o “*sertanejo universitário*”, que tocam nas rádios da região. Caso houvesse uma inspeção de audiometria, observando os “limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente” do anexo n.º 1, referente às normas regulamentadoras nº 15, sobre “atividades e operações insalubres”, se evidenciaria que, possivelmente, o deslocamento descontado nos salários dos trabalhadores está irregular. O máximo de ruído permitido por lei é de 100 decibéis para no máximo 1 hora, mas há viagens que duram mais de uma hora.

Além disso, as condições físicas dos veículos infringem a legislação de trânsito, pois os assentos estão sem cinto de segurança e algumas das estruturas de metal, que sustentam os bancos, estão enferrujadas.

Mesmo em meio a esse ambiente, há trabalhadores sentados e sonolentos, escorados nas laterais do ônibus ou mesmo dormindo sentados. Pela manhã, os que estão sentados à frente no transporte mantêm-se atentos à estrada, olham a paisagem, majoritariamente composta por lavouras de soja, reservas legais obrigatórias, aviários e chiqueirões, às vezes avistando uma casa na beira da estrada ou em meio à imensidão de soja. No cotidiano de deslocamento, inalam o aroma do “progresso da região”, uma mistura de poeira, cheiro de fezes dos aviários e chiqueirões, além dos agrotóxicos das lavouras.

O barulho é tanto que pouco consegui entender da fala de quem estava ao meu lado³⁶, “*a conversa é meio no grito contigo*”, mesmo que não estejam discutindo agressivamente. As poucas conversas que consegui ouvir dos trabalhadores, residentes na cidade e em outros distritos, foram sobre o atendimento público de saúde, as dores físicas, os

³⁶ Tentei realizar uma entrevista com a operária Cleusa durante o transporte, mas, definitivamente, foi impossível compreendê-la para a transcrição.

lugares e atividades de lazer nas folgas, as promoções de mercados e lojas, as possibilidades de outro trabalho e sobre como está ocorrendo a educação dos filhos. Já entre os trabalhadores da Vila Celeste, os assuntos predominantes estão relacionados a questões do trabalho dentro da fábrica ou das ações dos indivíduos na comunidade. Em ambos os grupos, há os que se queixam da UPP, que os obriga a ficar períodos prolongados longe do lar, na Lar.

O deslocamento dos “auxiliares de produção” é realizado diariamente em seis linhas de ônibus. É executado por motorista terceirizado pela SS Transporte, cujo serviço prestado é unicamente transportar os operários dos pontos próximos a suas moradias até a porta da fábrica, e transportá-los pela manhã e tarde nas estradas existentes na propriedade da UPP. Esses trabalhadores são de diferentes lugares do município.

Alguns dos roteiros acompanhados são para linhas e distritos no interior do município. A sudoeste, o roteiro chegou ao distrito de Dom Armando, no município de Missal, cerca de 31 km de distância da UPP, e nordeste a 11 km, até o distrito de São Clemente/Santa Helena, pela rodovia PR 495, saída para o município de Entre Rios do Oeste. Para o trabalho de “auxiliar de produção”, os trabalhadores também pelos distritos de Moreninha, São Roque, Sub-Sede e São Clemente e as linhas Navegantes, Esquina Rosa, Pacuri, Santa Helena Velha, Santa Clara, São Miguel e Linha Nova.

Na sede municipal, em janeiro de 2013, eram três linhas, como mostra o mapa a seguir:



A primeira rota trata-se da problematizada no início deste capítulo, no subtítulo “*Deslocamentos*”. Ela passa pela região central, sudoeste e oeste da cidade, em que os pontos de referência são os bairros do centro, Vila Rica, Cidade Alta, conjunto residencial Bela Vista. A segunda rota estava organizada pelas regiões noroeste, centro e saindo ao sul, sequencialmente passava pelos bairros Baixada Amarela, São Luiz, Tiene, Centro, atravessando a cidade pela Avenida Curitiba em direção à rodovia PR 495, saindo rumo a Vila Celeste. A terceira rota passava na região nordeste saindo ao sul, parte na avenida Brasil, segue para o Bairro Baixada Amarela pela avenida Paraná, sai em direção à rodovia PR 495, recolhia trabalhadores no fim da avenida, próximo à ocupação irregular Curva do Obregon, dirigindo-se pela rodovia em direção a Vila Celeste, rota na qual embarcam trabalhadores das extremidades da PR 495, que é a fronteira, divisa e encontro entre a antiga região urbana e as novas ocupações dos loteamentos. Em volta da PR 495, o ônibus parou para pegar trabalhadores no mutirão Jardim Floresta, no conjunto Habitacional Parque Verde, no bairro Vila Rica e, então, dirige-se ao meio rural, no interior da localidade de Santa Helena Velha. Nesse local, dirigiu-se ao Acampamento Indígena próximo à Base Náutica. Na volta subiram no transporte trabalhadores da Vila Rural. Somente então seguiu rumo à Vila Celeste. Fora o centro da cidade, os demais pontos de paradas são todos locais de bairros pobres de trabalhadores, em alguns casos as moradias são muito precárias, como é o caso das dos indígenas.

De acordo com o apurado em maio de 2013, a empresa realiza outros roteiros, menos em direção ao município de Diamante d’Oeste, pois os trabalhadores desta cidade são direcionados ao frigorífico de aves em Matelândia. Os trabalhadores de Diamante d’Oeste são encaminhados para setores de abate, três ônibus são para Matelândia, na Cooperativa Lar, um ônibus para Marechal Cândido Rondon, na Copagrill, e um para Toledo, na Sadia. Cabe ressaltar, entretanto, que as possibilidades de emprego são reduzidas no município, pois é uma área de concentração de fazendas de gado e de monocultura mecanizada.

Na UPP, entre janeiro e junho de 2013, eram aproximadamente 360 operários, 104 trabalhadores desses distritos no interior do município e 88 residentes na cidade. Somam-se a eles mais 16 raçoeiros e aproximadamente 150 pessoas do distrito de Vila Celeste.

2 Trabalhadores: percepções do trabalho, sociabilidades e conflitos.

Há significativos elementos comuns nas experiências de trabalho dos operários da UPP. A maioria desses trabalhadores tem uma trajetória vivida ou vínculos com o campo. Seu

Mário (2009), 55 anos, é um entre múltiplos exemplos. Ele é natural de Santa Mariana³⁷, região norte do estado do Paraná. Sua infância e adolescência foram vividas em fazendas de café em Jandaia do Sul, onde trabalhou com o pai e suas quatro irmãs no plantio de café e produtos de subsistência, enquanto sua mãe era dona de casa. Tratava-se de uma família de trabalhadores rurais arrendatários, empregados dos proprietários rurais, os quais as memórias da família sempre descrevem como “os japoneses”. Seu Mário deslocou-se para o Paraguai depois da morte do pai, em 1975, mas, segundo alguns familiares e matérias do jornal “Folha de Londrina”³⁸, sua “migração” coincide com o mesmo período de mecanização das lavouras do norte do Estado.

No país vizinho, trabalhou como posseiro, plantando produtos de subsistência e para a comercialização, como hortelã, algodão, soja e milho. Em 1986, casou-se com Aparecida, que também entrevistei, e constituíram uma família com três filhos. Durante 17 anos, a família viveu como posseira do outro lado da fronteira, limite e encontro, que desnuda sua experiência social³⁹.

Em 2001, com a concentração da terra e intensificação da monocultura agroindustrial, soja e milho e a busca por uma vida melhor, Mário mudou-se para Santa Helena. Seu primeiro trabalho foi como terceirizado na empresa Employ, prestadora de serviços na Unidade de Produção de Rações da Cooperativa Agroindustrial Lar. Vivenciou esse período articulando muitos outros trabalhos no interior do município. Essas dificuldades financeiras os pressionavam em relação à segurança da família, devido aos contratos temporários de seis meses. Quando venciam os contratos, Mário era dispensado e vivia de “bicos”, na plantação e “carpa” de eucalipto da UPP, na construção civil, como servente de

³⁷ Mário. Nosso diálogo ocorreu em sua residência na manhã de 7 de junho de 2009. Foi a primeira entrevista produzida para esta pesquisa. O entrevistado é meu tio. Isso implica não apenas a forma como me dirijo a ele, como “senhor” ou “tio”. Além de pronomes de tratamento, essa denominação revela valores que estão presentes no momento da interlocução. Dialogamos compartilhando, nessa relação, do sentimento moral de respeito diante dos mais velhos. Esse é um valor educacional que está internalizado em nossa cultura familiar.

³⁸ A matéria informa sobre as “[...] famílias de posseiros que chegaram em Santa Helena e estão alojadas num prédio ainda em construção, destinado a um clube [...]”, de acordo com a legenda de uma foto com muitas pessoas paradas na porta de um clube, que provavelmente é o União, às margens da PR 495. (Jornal Folha de Londrina, 26 de Janeiro de 1972, p. 4). A segunda matéria trata da intervenção de generais em Santa Helena, devido às péssimas condições de saúde, higiene e o uso de violência por fazendeiro. (Folha de Londrina, 11 de março de 1972, p. 2). Ambas as matérias se referem a trabalhadores rurais trazidos do norte para o oeste do estado, após expulsos do campo, devido à implantação do projeto de criação de gado que estava em curso, organizado pelos associados à Sociedade Rural de Londrina.

³⁹ Em Telles (2006a), a socióloga trabalha a noção de fronteira como elemento articulador da vivência urbana. Dedicar-se a historicizar as “redes de relações sociais”, sob as quais os trabalhadores atribuem sentidos a como estão vivenciando as novas configurações das relações de trabalho. Ao problematizar como trabalham, como se divertem, evidencia o processo no qual esses sujeitos cotidianamente constroem seus grupos de afinidades e distanciamento e, assim, significam outras fronteiras na cidade.

pedreiro, e nas obras das estradas rurais, amontoando pedras irregulares ao lado das estradas, acompanhado da esposa⁴⁰.

O casal é analfabeto. No momento da entrevista, dois de seus filhos estavam em idade escolar. O filho caçula da família cursava o ensino fundamental no distrito e a menina, o ensino médio na cidade, ambos menores de 18 anos, e o adulto, com ensino médio completo, havia se deslocado para Brusque, Santa Catarina, em busca de melhores condições de vida. Foi por meio de seu filho mais velho que Mário se tornou operário da Cooperativa. Esse filho se deslocou aos sete anos de idade para Santa Helena em busca de educação, ajudado por outros familiares, tornando-se operário da Unidade Industrial de Rações.

Segundo a esposa, o que motivou seu deslocamento para Santa Helena foi a busca de educação para os filhos. A partir dessa situação da trajetória familiar, das ocupações disponíveis no distrito da Vila Celeste, em Santa Helena, dos seguidos deslocamentos em busca de trabalho, meios de sobrevivência, condição similar a muitas outras famílias dessa Vila, é que questionei Mário se os jovens não buscavam trabalho na UPP. Segundo ele, um dos motivos que levam a empresa à prática de não contratar menores de idade está relacionado a perdas financeiras.

Não, só a partir dos dezoito anos, completou dezoito anos, se tiver vontade de trabalhar ali pode trabalhar. [...] Menos de dezoito anos eles [a Empresa] não pegam, porque logo precisa jurar a bandeira, [prestar] serviço militar, se eles pegar, daí eles serão responsáveis [por] pagar um salário para o funcionário que está fazendo outra atividade. Tem que pagar, porque tá contratado, e eles não podem demitir, no caso [...] ⁴¹.

Essa situação ocorre, pois no Brasil o serviço militar é obrigatório para o sexo masculino⁴². Essa questão leva à não contratação de homens por parte das empresas. Entretanto, a legislação é apropriada por Mário como um direito dos trabalhadores.

⁴⁰ Segundo Bosi, foi através da Lei Federal nº 9.601/1998 que se “[...] radicalizou a flexibilização do contrato de trabalho e da legislação trabalhista, instituindo o contrato temporário e reduzindo o percentual de contribuição do FGTS de 8% para 2%, estimulando que o trabalhador contratado sob essa forma não tivesse direito a receber em caso de demissão, nem a multa de 40% sobre o fundo, e nem aviso prévio [...]” (2011a, p. 58).

⁴¹ MÁRIO. Pseudônimo. Entrevistas concedidas em 7 de junho de 2009 e em 30 de janeiro de 2013, realizadas por Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, Santa Helena-PR.

⁴² A Lei Federal nº 4.375, de 17 de agosto de 1964, Capítulo I, “Dos direitos dos Convocados e Reservista”, art. 61, especifica que “Os brasileiros, quando incorporados por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra, terão assegurado o retorno ao cargo, função ou emprego que exerciam ao serem convocados e garantido o direito à percepção de 2/3 (dois terços) da respectiva remuneração, durante o tempo em que permanecerem incorporados; vencerão pelo Exército, Marinha ou Aeronáutica apenas as gratificações regulamentares”. Caso a empresa não utilizasse essa política, deveria pagar a cada menor contratado cerca de R\$ 584,00, considerando o salário atual, de aproximadamente R\$ 876,00 reais pagos em carteira na UPP, de acordo com ACT 2013-2014.

Partindo da interpretação de Mário, é possível supor que, com essa prática de limitar a idade inicial da mão de obra contratada, a empresa se favorece de três maneiras: (i) livrando-se da imposição jurídica de liberar os trabalhadores para compromissos militares, como também os estudantes em horário de expediente; (ii) consonante essa questão, consideremos a hipótese levantada por Mário de que a UPP é uma possibilidade de emprego futuro aos filhos dos operários residentes em Vila Celeste, ou seja, essa prática da UPP enseja a formação de uma força de trabalho temporária de reserva no próprio distrito; em 2012, a previsão de Mário tornou-se realidade: os filhos dele, como da maioria dos operários que entrevistei, tornaram-se operários da UPP; (iii) a ampliação da infraestrutura física da UPP, que estava em andamento em 2009 e foi concluída em 2011, foi seguida da automatização dos ninhos das aves para a produção de ovos. Isso está alterando o perfil de mão de obra requisitada pela empresa, pois a forma de execução do trabalho está se reconfigurando, como veremos no decorrer deste trabalho⁴³.

Essa mudança, possivelmente, demandará menos esforços físicos com levantamento de pesos (fardos, bandejas, caixas, entre outros). Tais tarefas, entretanto, tendem a ser mais repetitivas. Além disso, algumas tecnologias demandaram a apreensão de domínio básico de leitura. Certamente trabalhadores como Mário, Aparecida e outros permanecerão por demonstrarem as qualidades de agilidade e obediência, enquanto muitos outros, não.

No caminho para o trabalho, no banco do ponto de ônibus em frente à “Loja 1,99”, no diálogo com uma das mulheres que ali se encontrava, perguntei se havia muitos jovens no incubatório onde ela trabalha⁴⁴. Ela retrucou dizendo: “*Tem, mas o serviço é puxado ali*”. A expressão, que denota o desgaste físico na dinâmica de trabalho, foi o ponto de partida para que ela narrasse o quanto estava indignada por trabalhar a semana toda e folgar somente aos domingos. Nesse momento, tentei me justificar, dizendo: “*Comentaram que os jovens preferem mais o incubatório, porque tem o domingo de folga*”⁴⁵. A mocinha, com no máximo 18 anos, do meu outro lado respondeu; “*É que os mais velhos já nem ligam mais, estão acostumados*”.

⁴³ Voltaremos a essa questão quando debatermos o perfil dos trabalhadores e o tipo de trabalho, quando problematizarmos as formas de recrutamento e de organização do trabalho.

⁴⁴ Eu já a havia avistado entrando no ônibus na primeira ida à UPP para os levantamentos de campo, ocasião em que ela aguardava o ônibus no incubatório, carregando uma caixa de bolachas. Naquela ocasião, ela conversava com umas moças e com uma mulher mais velha, que revendia cosméticos e trabalhava no incubatório. Acompanhei o diálogo delas, que comentavam sobre os benefícios para as mãos da utilização dos produtos da New Life cosméticos, relacionando o uso ao fato de ter muito contato com produtos químicos, que ressecavam a pele das mãos.

⁴⁵ Foram informações obtidas em entrevista com Elis, em sua residência, em 24 de janeiro de 2013.

Essa conversa evidenciou que os trabalhadores estão passando por um conjunto de determinações históricas comuns, experiências de classe. As “pressões e os limites” (WILLIAMS, 1979, p. 85-92) são interpretados através de um conjunto de referências valorativas, subjetivas (COELHO NETO, 2007, p. 9-16), distintas, que dizem respeito a como os sujeitos se posicionam diante das situações reais. Nesse sentido,

A consciência é a forma como essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais. Se a experiência aparece como determinada, o mesmo não ocorre com a consciência de classe [...] a consciência de classe surge da mesma forma em tempos e lugares diferentes, mas nunca exatamente da mesma forma [...]. (THOMPSON, 2011, p. 10).

A posição assumida pela trabalhadora tem de ser circunstanciada. Nosso diálogo ocorreu em janeiro de 2013. Naqueles dias, eu soube pelos trabalhadores que a empresa teria sido obrigada, através da intervenção do Ministério Público do Trabalho⁴⁶, a liberar dois dias de folga semanais aos trabalhadores do matrizeiro. Essa trabalhadora que puxou conversa trabalha no incubatório e reivindicava igualdade de tratamento para os trabalhadores de diferentes setores. Ou seja, reivindicava um direito concedido ao restante dos trabalhadores da UPP: um dia a mais de descanso semanal.

O sentimento de injustiça e de indignação também é muito comum entre os trabalhadores do matrizeiro, sendo acentuado nos momentos de transferência de frangos da recria para a produção. Observei que, nessas circunstâncias, há significativas possibilidades de estopim. São dias tensos, especialmente na recria. A pressão é o assunto em conversas e motivação das expressões angustiadas que tomam conta dos espaços de intervalo entre os trabalhadores, todos à espera “*da lista*”. Trata-se da escala que impõe quem trabalhará durante três madrugadas seguidas carregando manualmente frango. A indignação coletiva é controlada pela necessidade de sobrevivência material. Nessas madrugadas, os trabalhadores são levados à exaustão física, situação em que não sobra uma única parte do corpo onde não sentirão dor.

As transferências de aves dos núcleos de recria para os núcleos de produção e os “carregamentos” – transferências das aves da UPP da Vila Celeste para a UPP de São Miguel do Iguaçu – são atividades executadas durante a madrugada. São noites onde deitar na cama não significa “descansar”, isso porque é permanente a sensação física de pressão sobre o corpo. Essas condições de trabalho tornam os trabalhadores suscetíveis a futuros adoecimentos. São situações em que predominam sensações e sentimentos como dor, ódio,

⁴⁶ Embora tivesse, por diversas vezes, buscado acesso a essa documentação, não obtive sucesso.

arrependimento, tristeza e solidariedade de classe, ora para “zoar” os chefes, ora para proteger-se mutuamente dos animais e da fiscalização dos encarregados. Os trabalhadores aproveitam a saída dos caminhões carregados de aves para amontoar-se nas laterais do galpão e recuperam-se da fadiga. Também, acobertam ou compartilham do consumo de bebidas alcoólicas dos companheiros antes de entrar no trabalho. Normalmente, as bebidas são misturadas a refrigerantes, sucos ou energéticos, para despistar a repressão.

As transferências são momentos de pressão nos quais “eles”, os encarregados e os chefes, medem as palavras para se dirigirem a “nós”, os “auxiliares de produção”. Essa tensão ocorre, pois, se alguém faltar, outros tomarão a mesma atitude. Para controlar a resistência dos trabalhadores nesses dias, a empresa realiza a transferência antes do 25º dia do mês, o período está articulado às vésperas da data em que a empresa informa aos operários o valor do “*bônus de produção*”, um acréscimo salarial variável. Essa ação da empresa pressiona os trabalhadores a submeterem-se ao carregamento para o recebimento do bônus, que é à parte do salário. Assim, os trabalhadores, desconhecendo exatamente qual será o valor do acréscimo na remuneração, acabam por obedecer à condição para recebê-lo, ou seja, comparecer todos os dias do mês ao trabalho.⁴⁷

Para “os novatos”, a transferência é um teste para a permanência na empresa. No decorrer de aproximadamente sete anos de funcionamento da UPP, ocorreram transformações na forma de tratamento dispensado aos trabalhadores recém-contratados, especialmente no que se refere à transferência de aves da recria para a produção. Entre 2009 até o início de 2012, os novatos não recebiam o acréscimo do bônus até o fim do contrato de experiência. Há pouco tempo, a empresa passou a lhes pagar o “*bônus de produção*” desde o primeiro mês de trabalho na UPP. Possivelmente, a alteração da prática de exploração ocorreu devido à grande rotatividade e às próprias condições de desigualdade de tratamento impostas aos recém-contratados, desigualdade que constantemente é algo de insatisfação dos novatos.

Os novos operários provavelmente não suportavam três meses de experiência, mesmo movidos pela expectativa do poder de consumo. Tal promessa foi apropriada por Reinaldo, 30 anos, motorista e esposo de uma líder, que, ao ser questionado sobre a baixa remuneração, respondeu: “*Mas depois que passa a experiência aumenta o salário. Daí tem*

⁴⁷ No ACT, esse mecanismo é denominado de “*prêmio assiduidade*”, assunto que problematizo no capítulo III, item 2.

cesta, a produção, dá uma boa diferença no ganho”. Esse jovem casal nutria esperanças de futuro na empresa, mas já foram demitidos⁴⁸.

Cabe compreender melhor as motivações dessas alterações. O que se evidencia é que se criou uma política para permanência dos trabalhadores na Cooperativa Lar. Essa percepção é resultado do acompanhamento das alterações ocorridas nos últimos quatro anos, período em que acompanhei esses trabalhadores durante a pesquisa de campo. A percepção também está evidenciada na revista da empresa. Por exemplo, somente na publicação de janeiro de 2013 há três matérias indicando cuidados com os trabalhadores. Na primeira matéria, intitulada “*AGO (Assembleia Geral Ordinária) da Lar*”, no terceiro item dos quatro existentes, identificado como “*Benefícios sociais para os funcionários*”, foi relatada a abrangência de uma “*política de benefícios para os 6.419 funcionários*”. Nesse item, objetivando indicar uma superioridade de ações na busca de trabalhadores, a empresa inicia a descrição de sua prática com a expressão “*além de treinamentos e cursos de qualificação*”. Ela “*oferecia*”

[...] plano de saúde empresarial Unimed, seguro de vida em grupo, cesta básica mensal (no valor de R\$ 117,00), pós-graduação junto à Fundação Dom Cabral, financiamento à especialização, participação nos resultados da empresa, homenagem pública para quem completa 25 anos trabalhando na Lar, festival Cantarolar [festival musical] e atividades de lazer [como campeonatos de futebol e confraternizações] através das associações recreativas [...]. (REVISTA DA LAR, 2013, p. 18-19).

Na segunda matéria, logo na página seguinte, intitulada “*Motivações para o trabalho*”, há uma prática discursiva divulgando os “*cuidados*” no tratamento dos trabalhadores do frigorífico. Nesse texto, foi explicitado um projeto chamado “*Faça da Lar o seu lugar*”, que estava em implantação no frigorífico da cooperativa, objetivando “*manter a mão de obra qualificada, responsável e integrada*”, ou seja, trabalhadores com agilidade prática no processo produtivo e disciplinados nas relações de poder – pois, segundo a matéria, o frigorífico enfrentaria a rotatividade de “*6% ao mês*”. As “*ações já implantadas*” foram adquirir mesas de pingue-pongue, cadeiras ergonômicas, instalar mais bebedouros, ampliar o vale compras, fornecer dois lanches intercalando a refeição principal e cartões de aniversário que serão entregues pelo encarregado de setor. Além disso, reajustar o adicional de insalubridade, especificamente no setor de recebimento, evidenciando ser esse o setor com maior rotatividade, ou mesmo, mais nocivo. Possivelmente essa transformação é resultado da pressão do Ministério Público do Trabalho, que multou a empresa em 600 mil reais devido às condições de trabalho nesse frigorífico, questão que será abordada no capítulo IV. Nesse

⁴⁸ REINALDO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no Distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

sentido, é possível perceber políticas da empresa visando à permanência de trabalhadores. Tais políticas constituem uma estratégia da empresa diante das ações dos trabalhadores, como da rotatividade e do uso da justiça do trabalho.

Segundo a mesma matéria, foram aplicadas práticas que visariam “*envolver o funcionário com a empresa*”, com o objetivo de propagandear o “*bom atendimento de saúde*” aos funcionários públicos da área. Para isso, teriam levado agentes de saúde para o interior da fábrica e divulgaram os cuidados com a saúde do trabalhador. Para os trabalhadores da fábrica realizaram palestras com SENAC sobre saúde, além de um concurso de desenhos com o tema “*A família Lar e cooperativismo*” (REVISTA DA LAR, 2013, p. 20). Todas as ações visaram amenizar o conflito de classe e a resistência existente sobre o trabalho no setor e, em contrapartida, disseminar na sociedade local uma ideologia positiva sobre o trabalho no frigorífico, criando uma visão de proteção, “*ternura*”, para com os trabalhadores.

Na terceira matéria, intitulada “*Entre a SEGURANÇA e o pânico nas alturas*” (Revista da Lar, 2013, p. 29), a qual conta com dois exemplos extremos, uma queda que não causou ferimentos, significada como “*alívio*” individual do trabalhador; contraposta com a “*tragédia*” da falha nos equipamentos de proteção contra quedas, significada como “*o pânico entre os trabalhadores*”. A partir desse amedrontamento inicial, o objetivo foi propagandear que a empresa estaria treinando os trabalhadores na utilização de equipamentos para trabalho em altura. A medida, no entanto, que só ocorreu após aprovada a Norma Regulamentadora 35, pretensiosamente indica ao leitor que a empresa estaria dentro do prazo estabelecido pela legislação, observando que é recorrente por parte da empresa apropriar-se do argumento legal para legitimar-se socialmente.

No seu conjunto, as matérias evidenciam uma atenção da empresa com a necessidade de políticas específicas para atrair e manter os trabalhadores e, ao mesmo tempo, um discurso paternalista e de identificação da empresa com a moradia, identificação por meio da qual o trabalhador se reconheça como parte da empresa. Há um esforço da cooperativa em trabalhar o sentido de “*família*” e de “*casa*”, através de seus jargões “*família associada*”, “*família cooperativista*”, utilizados no programa de rádio para cumprimentar os associados. E também pelo nome da empresa “*Lar*”, que tenta atribuir a ela o sentido de “*casa*”. Essas expressões também aparecem no periódico da empresa. Essas representações sociais são interpretadas e significadas pelos trabalhadores.

Em 2013, quando realizei entrevista com Elis⁴⁹, questionei-a sobre se trabalhar na Lar era como se estivesse em casa, no seu lar:

Elis: É a mesma coisa, quase.

Lucinéia: Por que Lar quer dizer casa, a senhora se sente em casa?

Elis: Agora, sim, depois que eu peguei o jeito de tudo e me acostumei. (silêncio) Só que às vezes, na hora do meio-dia, a gente sente falta, às vezes, [de estar] em casa.

Lucinéia: Sente falta da família de meio-dia?

Elis: É...

Lucinéia: Por que de meio-dia?

Elis: Porque é o momento que a gente tá parado, né! Daí a gente pensa, e daí quando a gente tá trabalhando a gente não pensa até.

Essa interpretação de Elis dá espaço para trabalhar seguintes questões como a situação angustiante que as normas da fábrica impõem aos trabalhadores cotidianamente. Vale dizer que, como a rotina é intensa, não resta tempo para pensar. Também valer dizer que o nome da empresa busca camuflar os conflitos que as relações sociais de poder em seu interior instalam. Nesse caso, a família, que motivou sua entrada na empresa, é exatamente o que a empresa extrai, elimina de suas convivências nos momentos de descanso. Além disso, o sentimento de pertencimento constrói-se apenas quando adquiridas as habilidades práticas para o trabalho. Por esses motivos, contradições e valores, é que a experiência de Elis é relevante em relação ao fazer-se da classe.

Nesses intervalos da jornada de trabalho, os assuntos dialogados entre os trabalhadores referem-se aos programas dos domingos de folga e a como compartilham experiências de classe vivenciadas na espera pelo serviço público de saúde. No deslocamento, observei atenta a narrativa de Maria, que contava aos colegas a memória de presenciar o sofrimento de uma idosa, no posto de pronto-socorro municipal, que testemunhou o marido padecer à espera de atendimento. Durante esse diálogo entre os trabalhadores, aprendi a dimensionar um dos aspectos que constroem o sentimento de solidariedade de classe existente entre os trabalhadores da UPP, qual seja, a compaixão pelo sofrimento alheio. Trata-se de sentimento sustentado na consciência de que a experiência está sendo vivenciada por outro. Entretanto, mesmo assim, há a possibilidade de o observador sucedê-lo e então lhe ocorre um sentimento de identificação com a situação vivida por outros/as, como se fosse com ele/a próprio/a. E, em certo sentido, não deixa de sê-lo, pois as suas condições de vida são tão adversas quanto. A situação interpretada por Maria evidencia as condições do atendimento à

⁴⁹ ELIS. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 24 de janeiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no bairro Baixada Amarela, em Santa Helena-PR.

saúde realizado pelo Sistema Único de Saúde – SUS nessa cidade. Os trabalhadores da UPP estão em uma situação em que o direito é precário e o custo do plano de saúde é elevado, e descontado mensalmente do salário, que é pouco.

Trabalhadores como Elis, 38 anos, mãe de cinco filhos, dentre eles duas crianças, trabalhava na UPP havia quatro meses, aparentemente com pouco “tempo de experiência”, mas período de permanência suficiente para avaliar o “tempo útil” da “mão de obra” na produção onde trabalha. Evidenciou-se que o tempo de adoecimentos crônicos pode ser variável, mas é inexorável: “*Tem gente que tá há uns três, quatro, cinco anos, já! Daí vai adoecendo, né!?*”.

A compreensão dessa expectativa de futuro realizada por Elis sobre a saúde coletiva foi otimista, diferentemente da avaliação de outros, como Rivelino, que trabalharei no decorrer da dissertação, para o qual o tempo para o adoecimento é de dois anos⁵⁰. Essas avaliações da saúde dos trabalhadores expõem as pressões vivenciadas pela categoria. Os operários que não abandonarem esse trabalho ou não lutarem para que as condições de trabalho se alterem, esses estarão possivelmente condicionados a vivenciar ou a submeter seus familiares a presenciar a experiência narrada por Maria, anteriormente. Seja como trabalhador assalariado ou aposentado, estará inapto à solução imediata, sem dinheiro, poder ou conhecimento, e, em alguns casos, sem reversão médica.

Para os trabalhadores, percebe-se que, para eles parece ser importante aconselhar os colegas a buscarem outro médico. Tendo em vista que eles entendem como a dinâmica de trabalho expropria as possibilidades de tempo livre para tratamento de saúde e como o trabalho adocece, a finalidade de trocar experiências é obter encaminhamento mais rápido pelo SUS a especialistas. E é nesse sentido que compreendo que seus diálogos sobre as expectativas de mudanças em relação ao atendimento de saúde, especificamente com a troca de mandatário do executivo municipal e de funcionários municipais, explicitavam sua esperança. O conjunto de práticas e de narrativas dos trabalhadores demarca a desigualdade e as dificuldades do acesso a esse direito, qual seja, a saúde pública, gratuita e de qualidade.

Ao mesmo tempo, indica resistências relacionadas a outras questões, como a cobrança do transporte. Somente em 2011 passou a ocorrer a cobrança do transporte com desconto na folha pagamento dos trabalhadores. Entre 2009 e 2013 ocorreu uma

⁵⁰ RIVELINO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 19 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

transformação no posicionamento dos operários em relação à cobrança do transporte. Em 2009, os trabalhadores se contrapuseram à cobrança, mas, como mostram as entrevistas que realizei, nos anos que se seguiram os trabalhadores passaram a aceitar a cobrança.

A forma de enfrentamento, descrita nas narrativas coletadas em 2009, foi ameaçar a empresa com o abandono coletivo do trabalho caso insistissem em implementar essa política. A situação ocorreu antes de junho de 2009, mas estava fresca em suas memórias. Para Tália, essa disputa e vitória dos trabalhadores são significadas como um importante enfrentamento de interesses de classe e organização autônoma dos operários. Vejamos como Tália rememora a revolta e a vitória, quando dialogávamos se o transporte era pago pelos trabalhadores:

Tália: Os funcionários não pagam!

Lucinéia: Mas a empresa nunca tentou cobrar?

Tália: Tentou! Eles tentaram de querer cobrar dos funcionários. Como eles viram que os funcionários ficaram tudo revoltado, daí desistiram! Até agora não comentaram mais de pagar, [de] cobrar o transporte.

A memória de Tália é interessante, pois dimensiona como as disputas estavam presentes no momento da entrevista oral e, neste caso, estabelece a importância política da análise do narrador para a conjuntura do presente. Mesmo que a questão à qual se refere esteja no passado, há evidências de que, no momento da elaboração da memória, “*cobrar o transporte*” estava em disputa, pois “*até agora não comentaram mais de pagar, [de] cobrar o transporte*”. Observa-se, na narrativa de Tália, que os trabalhadores estavam atentos às investidas da empresa.

A atitude dos jovens na relação entre trabalho e lazer é motivo de conflito e de repressão moral de parte dos trabalhadores mais velhos, como percebido durante as entrevistas de 2013. Revelam-se aí características de gerações distintas, atribuindo sentidos diferentes ao mundo do trabalho. Os mais velhos julgam os gastos com roupas caras e bebidas alcóolicas como desnecessários e reclamam do imediatismo deles com expressões como “*deveriam pensar no futuro*”, utilizada por Mário (2012) ao analisar as práticas dos filhos. Os jovens reconhecem que utilizam esses mecanismos para fugir da realidade angustiante que os cerca. Em 2009, no início da pesquisa, jovens e adolescentes fora do horário de colégio costumavam ocupar o tempo de lazer em rodas de tererê e conversas. Esse costume tem sido substituído ainda na adolescência pelo consumo crescente de bebidas etílicas, em festas que reúnem adolescentes de 14 anos aos adultos de 30 anos.

Diogo⁵¹, que é filho de Mário, ambos operários da UPP, interpretou como vivenciou suas próprias práticas em relação à ingestão de bebida alcoólica “*É! Quando eu comecei a trabalhar, dizer a verdade, era de mais. Chegava ser um exagero, tipo sem necessidade. Agora não, geralmente, às vezes num mês eu gasto uns R\$ 30,00, digamos até R\$ 50,00 reais. Mas é muito difícil eu gastar assim tanto com bebida.*” Além dos excessos de gastos e bebidas, reconhecidos por ele como extravagância “*sem necessidade*”, aponta que a mudança de trabalho transformou sua relação com a bebida:

Agora não, de vez em quando eu bebo, digamos a cada dois, três finais de semana, assim. Por que, na verdade, o meu serviço agora lá é cansativo, e não vai. A gente tem ter consciência de que você vai trabalhar a semana inteira, vai chegar cansado. Beber demais, chegar em plena segunda-feira, a pessoa morta, lá! Chega no serviço como se tivesse morto.

Diogo trabalha na sala de expedição, onde se enviam os pintainhos para os aviários dos associados. Sua tarefa diária é carregar caminhões com as caixas de 100 pintainhos, e nesta ocupação “*às vezes acontecia de sair carregamento às sete horas da noite*” e ele “*começa trabalhar às oito horas da manhã*”. Mais do que constatar que ele foi disciplinado pelas relações fabris, o que se evidencia é que a pressão para a redução do consumo de bebida alcoólica é advinda da dinâmica e do ritmo do trabalho e, nesse sentido, é que não é mais possível “*beber demais*”. Assim sendo, não foi apenas uma “opção”, mas também uma pressão do mundo do trabalho sobre o modo de viver desses trabalhadores.

Segundo ele, o trabalho da UPP transformou seu comportamento em relação aos momentos de não trabalho: “*Mudou bastante coisa, né? Antes, no final de semana, eu saía*”, “*jogava bola*” ou “*às vezes me reunia com a galera e ficava só assim... um circo de tererê, ficar a tarde inteira conversando, à toa*”. Depois de entrar na UPP, afirma que continuou saindo para se divertir, “*mas é mais controlado, porque no dia de folga teu, você vai querer descansar. Não querer ficar saindo e tal*”.

Com o primeiro trabalho, Diogo comprou um carro. Reiterou, na entrevista, o sentido de consumo desse objeto como “*aquela vontade de você ter, ter alguma coisa pra você. Um carro. Alguma coisa pra você poder sair e tal*”. Ter acesso ao carro estava relacionado a ter um meio de locomoção, mas também saciar um desejo de “*ter alguma coisa pra você*”. Instiguei sobre o que isso significava, pois não havia entendido. Foi quando, na sua interpretação, historicizou como desejos de consumo e, portanto, de valores, são construídos

⁵¹ DIOGO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 3 de novembro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

entre os jovens da sua idade: *“Acho que a maioria das pessoas tem uma ideia de que você ter um carro é uma coisa boa, é da hora! Tipo, digamos, uma pessoa tem um carro, você vê, você vai querer ter também.”* Para ele, a compra desse objeto é um estímulo coletivo de consumo. Ele procurou exemplificar esse entendimento, sintetizando sua compreensão da criação de uma necessidade capitalista de consumo nos trabalhadores, por meio da propaganda, na expressão: *“Por exemplo, você coloca na sua cabeça que tem, tem que ter”*.

De acordo com Diogo, esse modo de viver incentiva *“aquela vontade de você ter”*. O significado social da expressão *“ser da hora”*, na interpretação de Diogo, evidenciou que, entre os jovens, existem pressões para garantir determinados padrões de consumo: *“Por exemplo, a moda, sabe? As pessoas sempre querem, não querem ficar pra trás, em relação à coisa”*. Diogo, contudo, abordou a existência de limitação nesse poder de consumo, porque: *“Não que todo mundo tenha condição de ter, né? Hoje nem todo mundo tem condições de ter um carro, isso, aquilo”*. Assim, segundo ele, quando a limitação financeira não é percebida, esses jovens acabam se endividando.

Diogo também explicou, durante a entrevista, porque escuta *funk*. Segundo ele, ouvir determinadas músicas *“é aquela coisa de você ver uma coisa e seguir, as pessoas acham que aquilo lá está certo. Se você não ser igual, você não vai estar incluído num grupo. Você vai ser o excluído, o estranho”*. Para o entrevistado, o único meio de evitar ser tratado como *“o estranho”* é aderindo ao *“estilo de música, estilo de vida”*.

Nesse momento da entrevista Diogo evidenciou que a relação dos jovens é permeada de conflitos, que não é tão tranquila e nem homogênea como se pode supor. Evidenciou que, nas relações poder dos jovens, existe a prática do isolamento, que ele denominou de *“abandonarem”*. Ou seja, trata-se da *“pessoa não vai porque não gosta”*, ou aquela que não adere à perspectiva de comportamento do grupo. Ela passa a não mais ser chamada para as *“festas”*. Essa questão está relacionada a estilos de música e a aceitação de diferentes comportamentos, questão que levou Diogo realizar a seguinte afirmação: *“As pessoas, eu acho, vivem muito da opinião dos outros! Em relação a tudo... a várias coisas. Assim, tipo o que gosta, o que você usa e tal, qualquer coisa.”* Dentre outras questões, essa pressão parece angustiá-lo.

Além disso, ele também mostra discordância em relação aos comportamentos do grupo ao qual pertence. Enquanto estávamos dialogando sobre as músicas de *funk*, ele elaborou críticas em relação ao conteúdo de algumas delas:

Não gosto de todo *funk*, principalmente esse que fala de muita besteira e tal. Digamos aquela Valesca Popozuda, o Mister Catra e tal. Eles falam, deixam esculachado sobre sexo. Eu acho que isso não é uma coisa que você tem que ficar abrindo para o mundo inteiro, ficar falando da boca pra fora. Tipo as mulheres, elas não se dão valor, sabe? Canta. E você vê muitas mulheres fazendo isso.

O incômodo com a maneira como se fala de sexualidade na música e nas suas relações de amizade, a indiscrição, é, para ele, ostentar as relações sexuais enquanto um troféu. Isso é algo inaceitável para ele enquanto valor e prática social, mas, logo após essa interpretação, seleção do que não gosta, indaguei-o sobre a relação comportamento e composição. Novamente ele utiliza o exemplo do comportamento das mulheres nas festas que frequenta, demarcando seu descontentamento em relação ao valor que as mulheres vem atribuindo a si mesmas:

Já vi a gente ir nos lugar, em festa, essas coisas, principalmente em relação às mulheres. Elas... digamos que canta, dança, fica até exposta de mais, sabe? Pra se mostrar, na ideia delas, elas acham que estão fazendo certo, né? Que aquilo lá vai tornar elas popular, e isso e aquilo.

Sua interpretação remete à relação entre comportamento e a ideologia das composições. Na interpretação de Diogo, as músicas incentivam práticas sociais que naturalizam a vulgarização das mulheres, pois seus conteúdos, apresentados nas letras, fomentam ideologicamente determinados valores e comportamentos sociais, como o tratamento pejorativo da relação do indivíduo com o corpo. Essa situação gera conflito de percepções entre esses jovens, como é o caso do entrevistado. Indignado, ele analisa, no comportamento das mulheres, o que compreende como complacência delas no ato de “*cantar, dançar*”. Para Diogo, as mulheres, com essas práticas, acabam ficando “*exposta de mais*”, abdicando do pudor para tornar-se “*popular*”.

Possivelmente, para parte dessas meninas, Diogo esteja em parte correto. Elas, no entanto, também podem dançar porque é o estilo de música mais ouvido quando os jovens de sua idade se reúnem, como ele mesmo indicou. Além disso, elas podem estar com vontade de dançar e, naquele espaço, essa seja a única opção de música ouvida no momento. Essa circunstância de incômodo de Diogo nos evidencia que a questão do comportamento feminino entre esses jovens é polêmica, e que o uso mercadológico da sexualidade feminina, da forma como ocorre, acentua o conflito de valores entre eles.

Em alguma medida, não apenas a indústria cultural coloca a questão em evidência, mas facilita e potencializa o julgamento moral machista. Possivelmente Diogo não seja o único que tenha referências ideais de qual seria o comportamento adequado para a mulher.

De acordo com Luciana de Paula e Marilda Franco de Moura Vasconcelos (2009, p 502), que estudam o *funk* como objeto de pesquisa, problematizando-o no campo da semiótica, a música é construtor de sentidos, “[...] do ponto de vista da paixão pelo prazer”. Essas estudiosas da linguística compreendem que o *funk* é um “[...] suingue dançante típico do gênero musical [...] embalo dançante que entrelaça corpos e lhes proporciona prazer. O prazer de dançar junto, simulando o ato sexual”.

Nessa perspectiva, o *funk* é uma forma de manipulação do narrador sobre o ouvinte, onde o cantor tem que fazer com que o “[...] ouvinte reconheça, na canção, situações cotidianas [...]” para construir um diálogo com o ouvinte. Nesse sentido, a música tem como tema questões que perpassam o modo de vida operário. Nesse caso, como bem observado pelas autoras, “[...] valores descritivos, subjetivos ou essenciais [que promovem] uma sensação de transferência de valores [...] levando o destinatário-locatário [ouvinte] a um fazer interpretativo no qual julgue crer que tanto o dizer da canção como o valor pelo destinador-locutor [o músico], sejam verdadeiros” (PAULA; VASCONCELOS, 2009, p. 4).

Em outros termos, a música estimula compreensão e ação sobre o real, seja dançar, cantar, consumir, significar o prazer, as relações sociais de consumo ou valores morais. Há, no entanto, que ser problematizado quais seriam essas relações do cotidiano, para aprofundar as questões no campo do estudo sobre estilo musical, mas nas relações e práticas sociais dos trabalhadores no tempo e espaço em que estão inseridos.

O sentido de ostentar um carro, uma moto, um comportamento, dentro das relações sociais, que esses jovens operários vivenciam, é mecanismo pelo qual o sujeito passa a ter um *status* social. A compreensão de consumo na vida desses jovens se refere aos meios de construção de identidade. Assim, a música que toca no rádio e nas festas (que seriam agitadas e próprias para dançar) ou mesmo as roupas da “moda”, que são compradas para ir “naquela festa”, e ainda o carro, que é para ter meio de locomoção, mas também forma de mostrar que “*eu não estou pra trás*”, cada item desses indica um comportamento assumido para conquistar popularidade, para ser lembrado (depois da festa, por exemplo).

Todas essas questões, bem como outras, atravessam essas dinâmicas sociais, onde as práticas estão articuladas a pressões construídas entre os jovens para aceitação do novo

membro no grupo. E quem cede a essa pressão busca ser “respeitado”, mas principalmente “ser aceito”, pertencer como igual aos demais, elaborar uma identidade social e criar valores que respondam a suas angústias de pertencimento e consistam em respostas para enfrentar a realidade.

E, nesse sentido, as músicas são articuladoras de sentidos políticos, pois as composições incentivam práticas sociais como o alcoolismo juvenil, a vulgarização das mulheres, seja enquanto “prostitutas e/ou alcoólatras”. São diferentes formas de pressão para canalizar a atribuição do sentido do trabalho na remuneração e não no modo de trabalho, e que reforçam a construção do desejo de consumo de mercadorias caras, que são denominadas como “coisas de marca”.

A interpretação de Diogo acerca da relação entre projeção e práticas de consumo evidencia as contradições e os limites que as condições de vida desses trabalhadores impõem, expressando-as como “*a tirania das marcas*”. Primeiro, porque se cria uma expectativa que não corresponde à realidade da baixa remuneração salarial paga aos operários, pois “*nem todo mundo tem condição de compra um carro*”. Segundo, porque se constrói uma atmosfera social onde as relações de amizade passam a ser medidas também por interesses em valores mercantis, pois a aceitação do sujeito nos grupos passa por ele poder consumir as mesmas coisas. Terceiro, essas relações de poder entre os operários jovens os têm pressionado a construir uma interpretação e prática social na qual a perspectiva de futuro é movida pela preocupação do imediato. O imediatismo passa a ser um valor social de parte desse grupo. No dizer de Diogo, “*agora, sinceramente, eu não estou fazendo muita coisa que eu penso no amanhã*”. Ocorre, porém, que não é somente ele, pois “*meu amigo. Ele tem a moto dele lá e tal, mas ele gasta bastante, ele gosta de ir em festa*”. Para Diogo, isso ocorre porque existem condições cômodas: “*Na verdade não tem muita importância porque a maioria mora junto com o pai e a mãe. Alguns têm as contas próprias, mas alguns quase não têm, aí gasta em festa, essas coisas*”.

Como diz Diogo, o sentido do trabalho é “*Na verdade, pra consumi, né? As pessoas trabalham, trabalha pra gastar em questão de uma semana, às vezes nem isso*”. Sua narrativa novamente evidencia uma crítica ao fato de que boa parte dos colegas compartilha dessa perspectiva, que reproduz o sentido de que o trabalho é para relações de sociabilidade, vividas como consumo. A sociabilidade, na percepção de uma quantidade considerável desses jovens, não está diretamente relacionada ao modo como vivem a dialética entre o trabalho e a vida, mas é algo para o qual o trabalho é realizado.

O poder público municipal contribuiu significativamente para mudanças no comportamento dos jovens ao colocar em prática um projeto de turismo para Santa Helena. Ao revitalizar áreas centrais da cidade, o município interveio em espaços antes ocupados pelos filhos da classe trabalhadora, como as praças, as atividades esportivas, as festas, inclusive o carnaval. Os jovens da década de 1990 e 2000 vivenciaram um processo de mercantilização e de institucionalização do lazer, com empresas monopolizando os calendários de baile, de futebol e de outras modalidades de encontros coletivos. Assim, esses encontros foram se tornando mais competições e menos espaço de amizade; o carnaval, uma festa de rua, tornou-se um evento monopolizado por uma empresa de eventos. O resultado atual disso para a juventude é a diminuição dos espaços culturais de lazer, tanto nos distritos, como na cidade. Na Vila Celeste, como em muitos outros distritos de interior, existem apenas praças centrais. Na sede municipal, outro espaço público frequentado pelos jovens é a praia artificial. Os demais lugares de sociabilidade, como bailes, ou os utilizados pelos jovens como de lazer, entre os quais as lanchonetes e padarias, são também espaços de consumo.

Esse projeto de memória da classe dominante, assentado na afirmação dos chamados “pioneiros” e no discurso de progresso, interferiu nos espaços e sentidos do lazer da classe trabalhadora. Para os trabalhadores, o tempo livre tem sido utilizado para o consumo de grande quantidade de álcool (um elemento cultural também arraigado de gerações), para a compra de roupas e calçados, não para atender a necessidades materiais, mas como elemento pressionador da aceitação nos grupos sociais. Para os jovens, em festas e bailes, a vestimenta é um elemento de distinção e de aproximação entre eles, embora, em geral, a diferença apenas se concentre no tom das vestimentas, pois as marcas e os modelos são os mesmos.

Ao relacionar a sociabilidade à dinâmica do trabalho, evidencia-se que as condições para trabalhar na UPP expõem os trabalhadores à nudez completa, como trataremos no decorrer da reflexão, e essa situação causa constrangimento diante dos demais colegas. No espaço de trabalho nega-se o diálogo com as referências estéticas produzidas pelo capitalismo e apropriadas pelos trabalhadores fora da fábrica. A condição tem pressionado a construção de um olhar contraditório e generalizador dos sujeitos, posto que alguns trabalhadores, para serem admirados ou invejados pelos demais, têm se preocupado demasiadamente com a estética, enquanto valor social, generalizando a prática de dietas alimentares, automedicando-se com substâncias propagandeadas para emagrecimento. Há trabalhadores que, após jornadas desgastantes, frequentam academias de musculação, visando emagrecimento e tonificação muscular. Há casos que chamam a atenção, como o de jovens que se deslocam de Vila Celeste para a cidade para frequentar academias.

Tonou-se prática recorrente entre os trabalhadores da UPP a venda e o consumo de produtos de beleza, cosméticos, maquiagens e perfumaria. A prática é significada no interior da classe de forma ambígua: algumas mulheres estão preocupadas em atender ao padrão de beleza imposto pelo capitalismo, com disseminação da propaganda e da naturalização do comportamento consumista de produtos de beleza, enquanto outras legitimam a utilização de cosméticos para amenizar o impacto do ressecamento e das alergias de pele ocasionadas pelas condições de trabalho. Na venda de tais produtos, as trabalhadoras ganham uma “comissão”, de acordo com a forma de venda do produto (por catálogo ou a pronta-entrega) e de acordo com cada empresa. Outras mulheres produzem bolachas, cucas e outros alimentos, e os vendem.

Não obstante as diferentes formas e os diferentes produtos comercializados, tal atividade constitui para essas trabalhadoras não um complemento de renda, mas parte da própria composição da renda familiar. Ou seja, essas mulheres buscam outras atividades para a manutenção e a reprodução socioeconômica da família e para atender a suas próprias necessidades.

Entre os jovens, a apropriação do consumo de produtos de beleza, para além do cuidado com a saúde, é uma forma de propagandear seu capital social na disputa de um relacionamento amoroso. Esses elementos são muito reforçados pela indústria televisiva. Em novelas, por exemplo, o afeto não raras vezes é articulado à beleza, a ideia de romance é relacionada à competitividade e à inveja. Esses são os meios de acesso a representações artísticas culturais que esses trabalhadores têm em seu tempo livre.⁵²

Outra preocupação dos trabalhadores evidencia-se quando eles chegam à UPP, ainda do lado de fora da fábrica, onde formam uma fila enquanto esperam para bater o cartão. Ouvi, em um desses momentos, as “reclamações de quanto o trabalho é cansativo”, e que os

⁵² Ao analisar as relações sociais e as dimensões simbólicas, presentes na construção da cultura da juventude da classe trabalhadora empregada na indústria alimentícia no processo de agroindustrialização recente no extremo oeste do Paraná, Bosi interpreta as práticas de consumo e os sentidos do trabalho dos jovens como expectativas não alcançadas. Segundo Bosi (2009, p. 181-182), as perspectivas “[...] compartilhadas pelos demais jovens trabalhadores pobres da região. O salário lhe serve para comprar os emblemas de sua época, roupas de etiqueta, tênis da moda e, é claro, uma motocicleta que dará a ele a impressão de liberdade e poder [...]. Manter-se moralmente vivo quando a própria integridade física está ameaçada é o ato final de um roteiro dramático que pressiona cada jovem trabalhador dessa região a desenvolver um papel nesta história triunfante do crescimento industrial no oeste paranaense. O futuro prometido é simplesmente irrealizável para os que trabalham, mas esta consciência não é amplamente esclarecida. Aliás, não se encontra nenhum traço dela nos discursos políticos ou na imprensa que nos informa sobre a ‘realidade’ e a fortuna de termos tantas indústrias neste lugar. Enquanto isso, gente como João, Cristiano e Willian continuam a encher as filas de inscritos para essas fábricas, perseguindo futuros que não se realizam”.

caminhos para a liberdade/sobrevivência é “encontrar outro emprego e pedir a conta”. Ou seja, entre eles a insatisfação com o trabalho é constante.

Na entrada e saída cotidiana do trabalho é que percebemos como se estabelecem alguns conflitos intraclasse, sustentados em divisões do trabalho e também em referências valorativas. Dessa correlação configuram-se os interesses conflitantes. Essas proximidades externas à fábrica reproduzem vínculos de amizade e de distanciamento construídos pela dinâmica de trabalho. Temos casos de trabalhadores que trabalham há anos na UPP sem nunca conversar; outros têm uma tendência a brincar com todos para se entrosar; alguns só conversam com quem conhecem; temos as “desbocadas”, que dizem “*Eu falo mesmo! O que manda aqui é o trabalho que a gente faz*”; trabalhadoras que “puxam papo” para comercializar produtos como roupas, cosméticos, *lingerie*, produtos eróticos, mercadorias do Paraguai, produtos caseiros como cuca e bolacha, alguns buscando assim complementar a renda, enquanto outros estão mais interessados em explorar ainda mais os trabalhadores. Alguns trabalhadores levam tererê para tomar com os colegas de equipe de trabalho em rodas de conversas. Os “puxa-sacos” esperam os “líderes”, já as equipes mais unidas não fazem questão da presença “dos chefes” nesses momentos, pois os preferem o mais distantes possível.

Existem trabalhadores que organizam festa surpresa de aniversário para “os chefes” e coagem os colegas a participarem. Caso contrário, “os rebeldes” expõem-se a perseguições futuras. Uma prática comum entre os trabalhadores desde 2006, mas que atualmente permanece apenas nas equipes da lavanderia e em alguns núcleos de produção, é comemorar os aniversários compartilhando com os colegas bolo e refrigerante. Como retribuição, os trabalhadores da equipe fazem “*uma vaquinha*”, coleta de dinheiro, e presenteiam o amigo.

Outros gestos de união e de solidariedade foram percebidos entre os trabalhadores da Produção. Em 2011, eles costumavam levar, pela manhã, café, bolinho frito, bolo assado, bolacha ou cuca e repartirem com os colegas, enquanto esperavam para bater o cartão. Essa prática é uma evidência da solidariedade entre os trabalhadores, mas também é indicativa de suas condições de vida.

3 Modos de Viver, Morar e Trabalhar na Vila Celeste

Richard Hoggart (1973), ao estudar as transformações na cultura da classe trabalhadora, especialmente o modo como as publicações de massa influenciavam nas

atitudes, descreve como viviam os trabalhadores no distrito de Hunslet, na cidade de Leends, na Inglaterra, local onde cresceu. Sua análise evidencia que é possível identificar homens e mulheres pelo modo e condições em que moram, e problematizar as suas vidas cotidianas.

Conheço o distrito de Vila Celeste desde criança. Quando a nossa mãe tinha folga no trabalho e tínhamos algum dinheiro, íamos até lá, visitar minha avó e meus tios e primos. Naquele tempo, início da década de 1990, na Vila existia um ponto de ônibus, localizado antes da chegada à Vila. Era um lugar como poucas casas e onde havia definição dos quarteirões, especialmente os próximos à igreja e rente à avenida. No levantamento que realizei por residência em 2013, apurei que na Vila Celeste existiam 243 residências. Delas, 90 famílias, em junho de 2013, tinham pelos menos um componente empregado diretamente na UPP, o que refletiu em um percentual de aproximadamente 37% das famílias como essa dependência. Além desses núcleos familiares, há também os empregados terceirizados no corte de madeira, no transporte de operários, na instalação de ninhos eletrônicos. A segunda maior fonte de renda para as famílias do distrito é aposentadoria e benefícios do INSS, que somam 30 beneficiados. Os trabalhadores que entrevistei em 2009, em sua maioria, moram ou moravam até há pouco tempo nas ruas nas extremidades da área urbana do distrito de Vila Celeste, em casas de madeira e, dos poucos que têm casa de alvenaria, a construção ainda apresenta parte em madeira.

Nas minhas “andanças” pela vila, durante a manhã, por vezes deparei-me com residências em que há trabalhadores em casa. Trata-se de operários de outros turnos da UPP e trabalhadores de outras ocupações. Ao amanhecer, ouvem o som e o locutor da “Rádio Grande Lago”. Às 8:00 horas, aproximadamente, escutam as notícias “do preço da saca de soja”, demonstrando-nos o quanto a vida deles está atrelada à dinâmica da agroindústria nas relações entre campo e cidade.

Os trabalhadores diurnos da UPP, quando há o hábito, costumam tomar chimarrão com o cônjuge antes do trabalho. Em muitas famílias, esse é o único período do dia em que são possíveis diálogos sobre questões pessoais e familiares. Para os trabalhadores mais velhos, acima de 50 anos, é a única ocasião em que conseguem ouvir rádio com as músicas que apreciam, especialmente “músicas de viola” e sertanejos das décadas passadas.

Quando “*o tempo está pra chuva*”, os trabalhadores correm a recolher as lenhas, que depois alimentam os fogões a lenha, utensílio doméstico existente na maioria das moradias, e também a recolher as roupas do varal, para não molharem. Saindo do matizeiro, cruzamos

com alguns chefes com carros em bom estado⁵³ e “auxiliares de produção” a pé, de bicicletas, de motocicletas de 125 a 150 cilindradas e automóveis usados, todos às pressas indo para o trabalho. Os “auxiliares” costumam usar as motocicletas sem capacete, automóveis sem cinto de segurança, pois no distrito não há posto militar. Mesmo assim, no entanto, a vigilância policial sobre os trabalhadores está aumentando. A Polícia Militar – PM – está fazendo “batidas”, abordagens em “botecos”⁵⁴ e “os caras tão pegando” nas blitz⁵⁵. Essa ação de controle, possivelmente, contribuiu para aumentar a prática das mulheres de saírem atrás dos maridos nos bares, que foi o que ouvi entre os trabalhadores. Todo esse controle sobre a classe trabalhadora é significado, pela polícia e pela classe dominante, como “conscientização”.

Enquanto isso, os moradores localizados entre a avenida até a UPP convivem cotidianamente com o barulho cada vez mais intenso de caminhões entrando e saindo da fábrica nas ruas de terra e de pedras irregulares. A poeira e o barulho são as condições ambientais modernas “da qualidade de vida” construída no novo modo de viver dos trabalhadores pobres; e o cheiro e o som, anunciadores do progresso regional e nacional da produção de frangos. O cheiro de aviário espalhado na atmosfera da Vila já não é mais nem percebido no olfato por quem lá mora.

Na Vila, para além da UPP, as possibilidades de trabalho variam entre ocupações informais, formais e autônomas. As remunerações variam entre diárias, mensais, periódicas e por produção. As ocupações por diárias, em sua maioria informais, se dão com empregadas domésticas, trabalhadores rurais, pedreiros e serventes. Na formalidade, com contratos periódicos, estão os prestadores de serviços terceirizados para a UPP, que contatam trabalhadores mensalistas para o transporte de trabalhadores, para o corte de madeira e para a instalação de ninhos eletrônicos.

Ainda quanto à atividade do agronegócio, existem outros trabalhos direcionados às atividades agroindustriais, cujas relações contratuais de trabalho variam entre contratações e dispensas periódicas de trabalhadores, pagamento por produção, ou trabalhadores mensalistas. O contrato de relações de emprego é firmado individualmente com o proprietário da terra ou

⁵³ Isenção do IPI, Medida Provisória- MP, 540/2011.

⁵⁴ Polícia Militar realiza abordagens em estabelecimentos do interior do município; Polícia Militar de Santa Helena desencadeia mais uma ação das operações relâmpago. Disponível em; Polícia Militar realiza operações relâmpago na cidade. Disponíveis em: <<http://www.correiodolago.com.br>>. Reportagens acessadas em: 25 jan. 2012.

⁵⁵ Veículo é recolhido durante bloqueio de trânsito na Avenida Brasil; Bloqueio de trânsito resulta na apreensão de um carro e duas motos. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br>>. Reportagens acessadas em: 25 jan. 2012.

da produção. Os trabalhadores nessas ocupações são operadores de máquinas colheitadeiras, motoristas safristas, trabalhadores em aviário, chiqueirão e gado leiteiro, agricultor e arrendatário associados a cooperativas agroindustriais.

De modo mais restrito, entre outros empregos, o mensalista no funcionalismo público, que depende de concurso ou indicação política. As tarefas públicas são de zeladora de escola e posto de saúde, professores, eletricitista funcionário da Copel e técnico administrativo do IAPAR. Há, ainda, tarefas autônomas e assalariadas em ocupações de costureira, comerciante, cabelereira e operário na fábrica de água mineral e cerâmica, no distrito em localidade rural próxima à Vila Celeste.

Especialmente na Vila vemos muitas plantações de mandioca, cuja finalidade majoritária é vender à fecularia da Cooperativa Lar, no distrito de Dom Armando/Missal. Para essa atividade, os plantadores de mandioca costumam empregar os vizinhos, sejam eles jovens rapazes ou pais de família, numa relação contraditória de ajuda-mútua e exploração. É o que apreendemos com a relação de João e Mário narrada por Aparecida, esposa de Mário e comadre e amiga de João⁵⁶.

Segundo Aparecida, o trabalho de plantio de mandioca é dividido, desde o preparo da terra, através do uso do trator, que é descontado do lucro da venda de mandioca. Com um cavalo, um arado e os horários de folga, Mário e João se organizam para trabalhar: *“O compadre João fez as valinhas com o cavalo, daí eles até no dia de folga ou até o horário de ir para o serviço do Mário, jogam a rama, né! Daí o compadre João passa o cavalo (...) a chapa mesmo do aradinho tampa, daí só olhando um pedacinho assim da rama que ficou de fora.”* O trabalho é organizado dessa forma para que seja viável a realização durante o horário de descanso de ambos, pois durante a noite são vigias. A própria divisão de tarefas no plantio reproduz a divisão por etapas do trabalho industrial, pois *“o compadre João passa, ele joga um tanto de rama, daí ele vem só tampando, entende?”*.

A finalidade da mandioca é ajudar na subsistência de ambas as famílias operárias à medida que *“tem uma parte aqui que é daquela fécula vermelha aquilo ali é mais pra venda, mas tem um pedaço bem bom ali, pra comer!”*. O costume dessas famílias de conhecidos, parentes e vizinhos, é compartilhar essas mandiocas para que os demais se alimentem.

⁵⁶ Aparecida. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 7 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

Quando, no entanto, tratávamos da venda da mandioca, a relação de igualdade é reinterpretada por Aparecida, que passa a significar a relação de compadres articulada por valores capitalistas com a terra, o trabalho e o dinheiro. Essa desigualdade, segundo ela, é porque *“A terra, numa comparação que nem ali, nós tocamos pra planta, [se] toca pra plantar é nossa, entendi? (...) Que nem daí, que nem esse serviço que ele faz nós paga ele. Numa comparação, assim em dinheiro, que nem o compadre João o serviço dele, sabe?”*.

Essa relação de compadres e de trabalho camufla contradições intrigantes que permeiam o modo de vida e as relações de trabalho fora da fábrica. Ao mesmo tempo, essas relações, que ajudam na sobrevivência familiar dos vizinhos, perpassam antigas e novas relações sociais de trabalho. A ideia de propriedade sobre a terra é o que legitimaria Mário pagar em dinheiro pelo trabalho de João. Mário reivindica, no entanto, como valor nessa transação, um direito de uso da terra, uma espécie de posse, que não é paga ao proprietário da terra, pois esse “direito” adquiriu com o antigo proprietário do terreno onde mora, mas não há contrato formal. Diretamente relacionada à organização do trabalho, ambos trabalham igualmente, ambos têm meio de produção, pois o cavalo é de João e a terra, costumeiramente, é de Mário, mas o que João recebe é menos, porque não tem o direito de plantar na terra, propriedade essa que, efetivamente, não é de Mário.

Mário e Aparecida utilizam-se de um conjunto de referências sociais reconhecidas por trabalhadores do campo como legítimas, como o direito de uso acordado com o proprietário da terra. A última ocupação dos três foi como trabalhadores do campo, como arrendatários e posseiros. Nessa ocupação, era comum a ajuda mútua na plantação e colheita entre parentes e amigos, uma prática muito comum entre os trabalhadores da Vila.

Através da prática religiosa, os trabalhadores costumam aproximar ao máximo os vizinhos com os quais têm mais amizade da família, articulada por essas relações de ajuda mútua e solidariedade. O costume é os pais convidarem os vizinhos/amigos para apadrinhar os filhos, e essa prática às vezes é reproduzida como uma troca. Assim, vários trabalhadores são compadres uns dos outros, costume comum no campo nas décadas passadas, que mistura amizade, solidariedade, religião e trabalho.

Essa relação de afeto e solidariedade entre os trabalhadores da UPP gera momentos de alegria e comemoração, regada a bebidas e comidas. São espaços e mecanismos de proteção mútua que constituem a cultura da classe. No trabalho, isso acarreta na proteção desses membros do grupo diante da repressão dos chefes, quando são ameaçados de demissão,

por meio da negociação de privilégios como horário de trabalho com adicional noturno e da indicação de amigos para contratações, avisos prévios aos colegas sobre mudanças na empresa.

Ocorre que excessos de bebida têm gerado conflitos e ruptura drástica no interior desses grupos. Nessa relação intraclasse, presenciamos conflitos que, por vezes, culminam em violência física, alimentados especialmente no alcoolismo entre os homens, principalmente os mais jovens. Trata-se de momentos nos quais o sentimento de proteção familiar divide a própria consciência crítica acerca das práticas provocativas dos filhos. Esses conflitos dinamizam a ressignificação de antigas práticas de ajuda, que passam a ser exploradas financeiramente.

O costume comum em 2009, de “dar carona” a vizinhos, no qual o limite moral digno era pedir que o mesmo ajudasse com valor do combustível, atualmente fomentado por essas rivalidades e individualismo, possivelmente naturalizados pelo aumento do controle e punição no espaço de trabalho, pelo aumento do poder de consumo, situações compreendidas como individuais, tem caracterizado esses momentos por exploração dos vizinhos com valores exorbitantes. O que era troca solidária está se caracterizando como aluguel.

Em 2009, quando iniciei esta problematização, assim como hoje e também há algum tempo, o distrito da Vila Celeste⁵⁷ apresentava dificuldades de locomoção em dias chuvosos para as crianças e adolescentes que vão à escola, idosos e trabalhadores doentes que precisem de atendimento médico. Os pacientes são atendidos nos dias em que há médico trabalhando no Posto da Vila, caso contrário, deslocam-se para a sede municipal.

A Vila Celeste é local onde grande parte de seus moradores mais idosos não tem estudos o ensino fundamental completo e onde os mais jovens têm, no máximo, estudos de ensino médio, salvo as exceções de filhos de proprietários de terra que adentraram ao ensino superior. Os “graduados da Vila” são os filhos dos proprietários rurais e associados da cooperativa, muitos deles os chefes dos “auxiliares de produção”.

No ano de 2009, o sistema educacional existente no distrito ofertava apenas o ensino fundamental, ou seja, da 1ª a 8ª série. Em 2011, soube-se que haveria a implantação da modalidade de ensino para jovens e adultos, mas eram oferecidas apenas algumas disciplinas, em ambos os ciclos, fundamental e médio, ministradas na estrutura da escola municipal do

⁵⁷ O distrito de Vila Celeste teve uma grande importância econômica para o município de Santa Helena antes da construção da barragem da Usina de Itaipu, em meados dos anos 1980. Desde então, o número de moradores desse distrito estava diminuindo. As pessoas que moravam no distrito trabalhavam na lavoura, em aviários ou se deslocavam para outros lugares em busca de trabalho.

distrito. Em 2009, a forma como estava organizado o sistema de ensino no nível municipal, com seus limites e possibilidades, pressionava uma rotina de vida diária apertada aos trabalhadores da UPP. Logicamente os interessados em estudar viviam assim como narrou Amélia⁵⁸ : “*Eu chego em casa sempre cinco... é cinco e... umas cinco e vinte, depende um pouquinho, atrasa um pouquinho. Geralmente eu chego em casa, né! fico aí até dá seis e meia pra ir pra escola, né!*”.

Segundo Amélia, as famílias não tinham onde deixar os filhos no período de trabalho e/ou estudo e acabavam por deixá-los sozinhos, com vizinhos ou parentes:

[...] que eles ficam mais na casa da vó. *Como aqui a Vila é pequena não tem creche, não tem nenhum outro tipo de atividade pra crianças estarem fazendo. Que claro que a gente gostaria que tivesse, né! Porque se tivesse aqui na Vila mais condição pra gente deixar seria melhor. Que nem eu estudo, eu trabalho o dia todo, chego em casa e vou pra escola, então eu num tenho com quem deixar meus filhos, eles acabam ficando a maior parte do tempo na casa da vó.*

Em novembro de 2011, foi inaugurada uma creche no distrito⁵⁹, o Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI), organizado através da reforma do antigo posto de saúde. A gestão pública do município adaptou o espaço como creche, onde ofertava inicialmente apenas 23 vagas. A estrutura não atende a demanda das operárias e demais trabalhadoras do distrito. A construção de “novas instalações” foi liberada naquele ano, mas até julho de 2013 não foram concluídas e, há alguns meses, foi abandonada.

No distrito, a empresa não assegurava plenamente o direito das mães operárias, estabelecido no artigo 396, da CLT, segundo o qual as mães trabalhadoras têm direito a dois intervalos diários de 30 minutos para amamentação. O atendimento a esse direito não ocorre, pois a empresa não oferece berçário nem creche. Já o CMEI fica constantemente superlotado para atender a demanda das mães dos distritos, operárias da UPP residentes na Vila e de outros locais. Durante os quatro anos de pesquisa, foi comum observar trabalhadoras de outros distritos, da sede municipal e até mesmo da Vila Celeste se demitirem para cuidar dos filhos recém-nascidos.

A própria organização do trabalho para controle dos trabalhadores inviabiliza a permanência das mães dos bebês. Para amamentar, as mães devem sair da área de trabalho em cerca de 20 minutos e chegar em casa, alimentar os filhos e voltar, no entanto os controles nas

⁵⁸ AMÉLIA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 20 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR

⁵⁹ Matéria veiculada no Jornal Correio do Lago, *on-line*, em 9 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br>>. Acesso em: 22 fev. 2012.

relações de trabalho tornam praticamente impossível a amamentação sem motocicleta, carro ou sem que se tenha alguém para trazer a criança até o trabalho. Quando saem do espaço de trabalho, as operárias devem passar por um banho, fazer troca de uniforme e muitas devem subir até o complexo dos vestiários na saída, trocar novamente de roupa, para então sair da fábrica. Esse percurso demanda vinte minutos ou mais.

Na organização da vida para o trabalho, alguns fizeram um “puxadinho” nos fundos da casa dos parentes, sem esquecer o número crescente de trabalhadores morando de aluguel. Em junho de 2013, eram 54 casas alugadas, com valores entre R\$ 180,00 a R\$ 300,00. O valor gasto com moradia pelos operários da UPP pode chegar a 37,5% do salário. Há várias residências alugadas pertencentes às mesmas pessoas. Para Bosi, ao analisar os trabalhadores dos frigoríficos, “fugir” do aluguel parece ser a primeira prioridade de famílias operárias em formação (BOSI, 2011, p. 113). Para o autor, jovens casais se tornam agregados dos pais, seja em busca da casa própria ou de condições para ampliar a educação e sair desse trabalho.

No caso de Vila Celeste, as moradias têm, em média, dois a três quartos, e a quantidade de cômodos influencia no valor do aluguel. A sala da maioria das casas não é separada da cozinha ou mesmo do banheiro, que é um por residência. A maioria das casas tem varanda. Naquelas em que não há essa parte da casa, as pessoas se reúnem no terreiro, local onde costumam sentar para conversar com os vizinhos, tomar tererê ou chimarrão, partilhar de comidas com as visitas; os assuntos das conversas variam. Destaca-se que, entre os trabalhadores da UPP, o assunto que se sobressai diz respeito aos fatos do dia de trabalho.

Dos terreiros às ruas de terra em frente de casa, desde 2009 a pavimentação pouco mudou. Algumas ruas ganharam pedra brita, não há asfalto ou calçamento, podendo-se observar a multiplicação de buracos e a erosão. O asfalto, construído desde 2006, foi para a instalação da UPP e o calçamento existente concentra-se na região central do distrito, onde se localizam as casas mais belas e lotes de valor mais elevado, em que reside a maioria dos donos de terras, onde estão as instalações da igreja católica, o principal acesso ao incubatório, e o mutirão municipal. Trata-se de conjunto habitacional financiado pela prefeitura de Santa Helena, construído no mesmo momento de instalação da UPP.

Há alguns anos eram poucas as moradias na Vila Celeste, sendo fácil identificar as moradias dos “Varnier”, “Grasselli”, “Vargas de Lima”, famílias enaltecidas na memória oficial como “os pioneiros”, que se revezavam na administração pública da sub-prefeitura da

referida Vila.⁶⁰ Entre 2006 e 2012, o número de residências aumentou de 81 para 243, com aumento percentual de 300%. Comparando a concentração residencial nas quadras, nas centrais, onde moram proprietários de terra e há a igreja católica, a praça distrital e o campo de futebol, construíram-se apenas três residências, todas na quadra que margeia a fábrica. No entanto, confrontando com outras sequências verticais de quadras, especialmente as periféricas, essa concentração teve acréscimo de sete vezes em relação à quantidade de residências de 2006.

A questão da moradia aponta que, além do deslocamento de trabalhadores pobres para o distrito em busca de trabalho, as condições reais em que esse fenômeno está ocorrendo são precárias. É complicado até mesmo definir a composição percentual do material das casas. Há muitas casas de alvenaria, as quais têm apenas um cômodo em madeira, outras são totalmente de madeira, muitas chegam a ter 50% ou mais a mistura de madeira com alvenaria. Apurei que há 16 casas fechadas, sendo apenas uma para não alugar. Também são aproximadamente 31 residências financiadas, 13 pelo mutirão municipal e 18 pelo Programa “Minha Casa, Minha Vida”, do governo federal, e, delas, 10 são para alugar ou estão alugadas, o que evidencia a utilização do programa federal de moradia, como mecanismo de especulação imobiliária.

Os demais trabalhadores da UPP moram em condições similares e deslocam-se nas seis linhas de ônibus de outras regiões.

4 A UPP e o Projeto Municipal de Industrialização

A falta de empregos no município de Santa Helena já era observada durante os anos de 1980. Naquela década, diante do grande deslocamento de habitantes da área rural para a cidade devido à construção da barragem para a hidroelétrica de Itaipu, localizada em Foz do Iguaçu, a Prefeitura Municipal elaborou um projeto de industrialização (SILVA, 2012, p. 407-418).

Como analisou em sua dissertação Jiani Fernando Langaro, entre os anos de 1990 a 2005 executou-se, no município de Santa Helena, um projeto de institucionalização da memória dos vencedores, dos proprietários de terra e comerciantes em detrimento dos trabalhadores. Justificado sob uma pauta do turismo, construiu-se a revitalização e

⁶⁰ Matéria do Jornal Mensageiro, referente à inauguração da ampliação da UPP, intitulada “VILA CELESTE: o renascimento depois do dilúvio” Ed. 1664, de 9 de junho de 2011. Disponível em: <<http://www.jornalmensageiro.com>>. Acesso em: 19 fev. 2013.

ressignificações dos espaços políticos de memória. A revitalização paisagística e arquitetônica do centro, com seus monumentos e heróis, procurou ocultar a miséria vivida pela classe trabalhadora do município (LANGARO, 2005, p. 95-105; 2007, p. 25-32).

Como aponta Rosane Marçal da Silva, o objetivo do projeto era o apagamento dos conflitos de classe por meio da construção da “representação/imagem” de uma cidade “boa para se investir”. Para isso, a classe dominante precisou esconder a pobreza do centro, ao mesmo tempo usou-a para justificar os investimentos, em nome do “progresso”:

A dimensão da relação entre pobreza e assistência social no âmbito dos projetos políticos do governo municipal tinha uma proporção significativa que ganhou espaço nas discussões durante as sessões na Câmara municipal. Através das atas pude perceber que havia divergências entre os representantes municipais quanto à ênfase aos programas de assistência social, envolvendo os programas de construção de casas populares e cestas básicas e, de outro lado, o projeto de desenvolvimento da industrialização do município. (SILVA, 2012, p. 411).

Segundo Rosane Marçal da Silva, até 2000 o projeto industrial sofreu algumas alterações em sua direção, pois os embates inicialmente estariam entre priorizar a “assistência social” ou financiar o “progresso industrial”. Através das atas do poder legislativo e de matérias do jornal Costa Oeste, a autora evidenciou que o legislativo municipal teria encaminhado os dois projetos juntos, no entanto priorizando a questão da assistência social como elemento que prepararia as condições sociais e políticas do segundo momento, a industrialização.

Silva (2012) evidencia como esse projeto de turismo da prefeitura visava disciplinar os sentidos dos usos espaços da cidade. Segundo ela, a revitalização ocorreu no intuito de atrair investimentos de empresários oriundos de fora do município, pois vendendo a ideia de uma cidade “harmoniosa”, negando os conflitos e as desigualdades de classe⁶¹. Mesmo assim,

⁶¹ No intuito de minimizar os conflitos em torno da terra com a construção da Barragem da Hidroelétrica de Itaipu, possibilitando naturalização da desigualdade de classe oriundas desse processo, a Prefeitura Municipal e a Itaipu Binacional, patrocinaram o “Projeto História”. Com o resultado deste projeto, o livro “Obragens e Companhias Colonizadoras: Santa Helena na História do Oeste Paraense até 1960”, a Secretaria Municipal de Educação organizou o currículo escolar do ensino fundamental, onde reproduz a “História do Município”, ensinando as crianças acerca de um passado dos vitoriosos (dos “pioneiros”, dos grandes proprietários de terra e comerciantes) e exaltando um futuro de desenvolvimento para o município. José Augusto Colodel, historiador, e Solange Carniel (geógrafa) estiveram à frente desse projeto do governo municipal de produção de apostilas e livros didáticos. Essa produção didática tem como recorte temporal desde a produção de ervamate, anos de 1920, até a venda de terras pela imobiliária Madalozzo, anos de 1960 (PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTA HELENA, 1997; COLODEL, 2000, 2009, 2011; CARNIEL, 2012). Além dessa produção oficial, onde o trabalho de Colodel (1988) foi a base de sustentação do discurso histórico da educação básica municipal. Há também estudos que, abordando os conflitos e as “injustiças” ocasionadas com a construção da barragem de Itaipu, elencaram como sujeitos de suas histórias apenas comerciantes e os proprietários rurais, entre os quais Jerry Dotto (1999). Cabe salientar que, não obstante o autor privilegie tais sujeitos, na mesma obra ele construiu uma reflexão sobre os modos de viver dos moradores da Vila Celeste

parafrazeando Hoggart (1973), se observarmos as condições das ruas e das moradias da cidade de Santa Helena, é possível perceber a desigualdade social e o conflito de classes.

Segundo Silva (2012), nos anos de 1990, com a industrialização, projetou-se priorizar empresários municipais. Observei empiricamente, no entanto, que a partir de 2001 há um processo crescente de financiamento público municipal a empreendimentos privados externos, em especial nos setores correlacionais, como agricultura, pecuária e indústria. São os conglomerados de atividade chamados na região oeste do Paraná de “agroindústria”.

A principal empresa do setor beneficiada com esta prática política até então foi a Cooperativa Agroindustrial Lar⁶², seja direta ou indiretamente⁶³. Vejamos a Lei Municipal nº 1.360/2001, que subsidia incentivos à UPP, como: área de terra, terraplanagem, galerias fluviais, esgoto, rede elétrica, poço artesiano, vias de circulação no empreendimento e concessão de uso. Pela Lei Municipal nº 1.548/2005, o poder público doou a propriedade de terra onde está instalada a UPP para a Cooperativa Agroindustrial Lar. Já a Lei Municipal nº 1.836, de 23 de abril de 2009, subsidiou com R\$ 1.100.000,00 (um milhão e cem mil reais) em serviços, como “incentivos” na ampliação da UPP, inaugurada em 2011.

O discurso e a prática dominante legitimadora desse processo de industrialização, financiado com recursos públicos, são construídos pelos poderes executivo e legislativo, por políticos que administram o município e que, ao mesmo tempo, são proprietários de terra, em sua maioria. Assim sendo, os governantes sustentam, no substrato de sua atuação, os interesses da sua atividade produtiva. A experiência atual das classes santa-helenenses é significada pelas forças políticas hegemônicas (empresários agroindustriais, grandes proprietários de terras, comerciantes), como o “*processo de desenvolvimento social e econômico do município*”, que estaria cumprindo seu “*papel social*” “*oportunizando emprego*”, mediante os investimentos públicos na iniciativa privada, legitimando que caberia

antes do alagamento, evidenciando como esse local era o encontro de várias rotas de deslocamento oriundas do Paraguai e de diversas cidades da região. Essa configuração, após a formação do reservatório de Itaipu (1982), a Vila ficou isolada, alterando a sua importância econômica, bem como dos sentimentos dos moradores acerca de viver naquele lugar.

⁶² Lei Municipal nº 1.331/2001, que concedeu o uso de área de terra para a instalação da Unidade Industrial de Ração, barracão para a fábrica, rede de energia elétrica, rede de água, cerca palito em toda a área, fornecimento de pavimentação para a área de circulação no empreendimento, ajardinamento, terraplanagem, galerias fluviais e esgoto. A Lei Municipal nº 1.345/2001, para a revitalização do mercado da cooperativa, prevê limpeza, compactação e nivelamento de terreno, topografia, fornecimento e compactação de pedra brita para asfalto. Além da Lei Municipal nº 1.836, de 23 de abril de 2009, que forneceria R\$ 1,100,000,00 de recursos retirados da verba do transporte intermunicipal de alunos a apenas duas semanas com da alteração da Lei Municipal nº 1.826, de 5 maio de 2009.

⁶³ A prefeitura absorve a maior parte do financiamento de recursos para a ampliação da agroindústria de pecuária através dos programas PROAVES, PROSUÍÑOS, PROLEITE, PROSÊMEN, programas da prefeitura municipal que visam incentivar a produção agropecuária industrial. Disponível em: <<http://www.santahelena.pr.gov.br>>. Acesso em: nov. 2012.

ao governo manter os empresários estimulados – como consta das palavras do vereador João Pedro Noal (PSD), proprietário de terras e associado à cooperativa, ao se pronunciar na sessão ordinária do legislativo municipal, em maio de 2011, sobre a ampliação da UPP da Cooperativa Agroindustrial Lar:

[...] na semana passada estive na Vila Celeste na inauguração do incubatório da Lar, onde estive presente o governador Beto Richa juntamente com vários deputados estaduais e federais. Destacou que *o incubatório hoje gera [leia-se emprega] quase quinhentas pessoas. Houve uma participação grande do ex-Prefeito Silom Schimidt que investiu muito na época e hoje se está tendo o retorno, da mesma forma também o ex-Prefeito Giovani Maffini e hoje a Prefeita Rita Maria Schimidt está dando continuidade no que é possível.*⁶⁴ (grifos meus)⁶⁵

O “incubatório” em questão é a UPP, com incubatório de ovos e os matrizeiros. O matrizeiro é dividido entre recria, fase do crescimento das galinhas poedeiras e a produção, onde há o cruzamento entre aves fêmeas e machos, produzindo os ovos para o incubatório. É lá que trabalham os sujeitos sociais com quem dialogo nesta pesquisa.

Politicamente, é do interesse de ambas as posições político-partidárias (PMDB e PP), a produção e a reprodução desse meio de trabalho. A ampliação inaugurada em questão recebeu 1 milhão e 100 mil reais do orçamento municipal⁶⁶. Esse assalto legal aos cofres municipais é comum no município e prática neoliberal corrente (OLIVEIRA, 2001). Os empregos gerados são instrumentos de politicagem dos governantes, utilizados para demarcar as suas participações na implantação do projeto agroindustrial. As evidências estão nas palavras da então vereadora de oposição, Sirlei Tereza Cordova da Rosa (PMDB), que “*parabenizou a Lar pelo seu empreendimento, o que irá aumentar também a geração de empregos naquela local.*”⁶⁷, assim como as do vereador acima. A localidade é o distrito de Vila Celeste.

⁶⁴ Ata da Sessão Ordinária nº 2268 da Câmara de Vereadores do Município de Santa Helena, expediente de 30 de maio de 2011 Elaborada por Valdonir Luiz Weizenmnn e Sadi Turra. Disponível em <<http://201.24.212.215/upload/ata2268.pdf>>. Acesso em: maio 2012.

⁶⁵ Além dos incentivos do município na UPP, segundo a Agência Brasil, com informação repassada pela assessoria BNDES, “O BNDES financiou 15,6 para a Cooperativa Agroindustrial Lar implantar o matrizeiro de frangos para a produção de 57 milhões de ovos férteis por ano no município de Santa Helena e Matelândia, no Estado do Paraná. Com investimento total de 26,4 milhões, o projeto prevê ainda a ampliação da capacidade para 170 mil pintos/dia. O projeto vai gerar 190 empregos diretos.” De acordo com a matéria, a quantia de 15, 6 milhões são para a UPP. Segundo a Lei de 2001, a Lar dever investir capital próprio de 4 milhões. Ao que tudo indica, a UPP é financiada totalmente com recursos públicos. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/noticia/4197549/economia/bndes-financia-com-r-156-milhoes-implantaca-o-de-granjas-no-parana/?indice=1100>>. Acesso em: 28 fev. 2012.

⁶⁶ Lei Municipal nº 1.836, de 23 abril de 2009, aprovada na Câmara Municipal de Vereadores. Destina o montante acima citado, como “[...] incentivos destinados à ampliação do matrizeiro e do incubatório, da Cooperativa Agroindustrial Lar, Unidade localizada no Distrito de Vila Celeste”.

⁶⁷ Ata nº 2268. A vereadora exercia, até ser eleita, a profissão de professora no distrito de São Clemente/SH.

Segundo a empresa, essa ampliação é parte dos projetos em conclusão: “Em 2010, a Cooperativa Lar completa seus projetos da década de 90, investindo 150 milhões, gerando 6.500 empregos diretos.”⁶⁸ Nesse editorial, contido no fôlder veiculado através dos entrepostos, Irineu da Costa Rodrigues⁶⁹, presidente da empresa há 21 anos, caracteriza o meio de realização do projeto empresarial de agroindustrialização da Lar. A representação social da empresa sustenta-se através da pressão para que os associados configurem o trabalho na propriedade através da “*diversificação de atividades nas pequenas propriedades*”⁷⁰, em sua maioria.

A materialização mais elaborada de divulgação do projeto empresarial e político da empresa à sociedade, de maneira geral, constitui-se no livro “*Lar na História: os 40 anos da Cooperativa Agroindustrial Lar*”, encomendado a Roberto Marin. O público-alvo desse livro foram os associados e trabalhadores da empresa. A obra foi distribuída gratuitamente para os cooperados e aos chefes de setor e, aos demais trabalhadores, foi vendida a R\$ 15,00. Também parte da obra se encontra disponível *on-line*⁷¹.

Segundo o presidente da empresa, Irineu da Costa Rodrigues, a produção da obra justifica-se como “*projeto de resgate de uma importante página da memória regional*”. Mesmo que, supostamente, o autor tenha obtido liberdade para tratar de “*questões polêmicas*”, os conflitos de interesses foram silenciados pelas “*fases da cooperativa*” e “*biografias*” presidenciais. A curiosidade de intelectual parecia estar dando trabalho à empresa, pois esse texto era para “*responder de uma vez por todas à pergunta feita seguidamente por estudantes e pesquisadores: por que a Cooperativa mudou-se de Missal para Medianeira*” e justificar os rumos da “*agroindustrialização*” como “*ponte entre o agricultor e o consumidor*” (MARIN, 2005, p. 11).

A materialização desse projeto de industrialização dos produtos do campo implicou múltiplas transformações nas relações de trabalho no campo e na cidade nas últimas duas décadas na região. A empresa explicou esse processo como uma saga de crise, conflito e

⁶⁸ Cooperativa Agroindustrial Lar. Projetos 2010 em conclusão. Fôlder. 2010.

⁶⁹ Presidente da empresa Cooperativa Agroindustrial Lar desde 8 de fevereiro de 1991, antes tendo sido conselheiro administrativo. É formado Engenheiro Agrônomo pela Universidade Federal de Pelotas/RS. (MARIN, 2005, p. 99).

⁷⁰ Cooperativa Agroindustrial Lar. Agenda 2006. As fotos e as legendas existentes no agenda da empresa, distribuídas aos trabalhadores no ano de 2006, enfatizam o propaganda do processo de industrialização da produção nas propriedades rurais dos associados, realizado de acordo com a orientação técnica da empresa, além de fotos da instalação das unidades industriais de aves e suínos.

⁷¹ Disponível em: <<http://www.irineodacostarodrigues.com.br/images/livrolar.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

“necessário” reordenamento empresarial, justificado na sua “missão” para com a “família associada”, pois

[...] a cooperativa era e continua sendo mais importante que os interesses individuais. A fidelidade à família associada impunha um redirecionamento, para que continuasse a ser um instrumento de viabilidade das pequenas propriedades. Os balanços demonstravam que *o agronegócio vinha empobrecendo* e havia o risco de falência (...) foi preciso repensar a Cooperativa Lar em uma estrutura mais ágil e profissional (...) havia 1.750 funcionários e registrou-se até uma inaceitável greve de vários dias. Reduzindo o quadro a 600 funcionários. A partir daí, passamos ao quadro funcional o compromisso com a seguinte diretriz: *ternura na base e profissionalismo no mercado*. (MARIN, 2005, p. 99).

O eixo de ação, acima citado, aglutina três questões que, segundo Rodrigues, seriam fundamentais para apreender o processo de “reorganização produtiva empresarial/agroindustrial” dos últimos 15 anos: a pressão do mercado, a partir disso “surge” a “necessidade” de monopólio das atividades da “pequena propriedade rural” e a resistência dos trabalhadores com uma “*inaceitável greve*”, de 1990, o que tornaria “aceitável” a aplicação de seu *slogan*, também utilizado no livro para significar sua administração na cooperativa, “*Irineu: ternura na base, profissionalismo no mercado*”.

A forma como o autor apresenta as trajetórias dos trabalhadores, do primeiro ao último, o profissionalismo de sua equipe de trabalho e a possibilidade de carreira ascendente hierarquicamente, dissemina a ideia de que a empresa tem postura de atenção, de afetuosidade e que se importa com o trabalhador e, ao mesmo tempo, que “dá” oportunidade aos funcionários de crescer profissionalmente na cooperativa. Procura afirmar uma relação não conflituosa com os trabalhadores. Entretanto, as relações de trabalho e a organização do espaço da produção, como se verá nas páginas que se seguem neste trabalho, evidenciam que a representação de “*ternura*” e “*profissionalismo*”, para além do atendimento às normas, por exemplo, sanitárias, revela a preocupação da empresa com o controle de possíveis conflitos no espaço de trabalho e de produzir um comportamento adequado a essa produção fabril.

Há um esforço do autor de criar uma identidade para os administradores da empresa. Essa identidade atribuída assenta-se no fato de reconhecer cada administrador como sendo “*produtor rural*” associado. Além disso, o autor os qualifica pela obtenção de formação profissional de nível superior. Observa também que, para fazer parte da “diretoria executiva”, é fundamental ser associados, pois ela é eleita pela “assembleia geral” dos associados, que ocorre em Medianeira, normalmente entre final de janeiro e início de fevereiro. É perceptível que o autor se utiliza da trajetória desses sujeitos para identificá-los como “pioneiros” das atividades produtivas da atual administração, da avicultura e da suinocultura, significadas

como “oportunidades”, onde o “pequeno produtor possa incrementar sua propriedade, tornando-a economicamente viável”.

Ao observar as trajetórias dos operários “veteranos e pioneiros”, apresentada no livro citado, percebe-se a qualificação do quadro técnico da administração 1970-1980. Ele é um quadro formado por contadores, administradores, gestores empresariais de recursos humanos, ex-funcionários públicos (que, enquanto estavam no serviço público, foram pagos pelo INCRA para aprender administração cooperativista), economistas, ex-extensionista da Acarpa-Emater, que atuava junto aos clubes de mães, estrategistas empresariais, técnicos agrícolas, bancários e engenheiros agrônomos. Para os peões, cuja qualificação profissional e condição econômica é limitada, o autor mostra que se trata de trabalhadores esforçados, dedicados, honestos, que realizavam todos os trabalhos sem questionar, enfatizando que eles, mesmo com acessão na carreira reduzida, têm o reconhecimento empresarial, a estabilidade (MARIN, 2005, p. 119-140).

5 Relação Cooperativa e Associado

A questão colocada como pano de fundo no discurso do presidente da empresa é “a globalização dos anos 90”, que teria causado o redirecionamento dos recursos da empresa para a industrialização. Entretanto, Marilúcia Ben (2011) pontua que esse projeto já estava em curso desde 1970. Possivelmente, nesse processo, a novidade foram os conflitos que se colocaram nessa reorganização das forças produtivas, entre as quais: (i) o questionamento de associados, publicamente, acerca da forma de atuação da empresa, entre as quais de Marcelo Barth (ao qual me deterei nas páginas seguintes), (ii) a greve dos trabalhadores em 1990, abordada no capítulo IV, que durou 4 dias e foi liderada por Sadi de Oliveira, e (iii) ações judiciais movidas contra a empresa.

O processo de intensificação e tecnificação da produção do campo, a partir de 1990, problematizado por Marilúcia Ben, bem como pressões sobre os cooperados da Lar, não foi o único momento de exploração dos associados. A relação da cooperativa Lar com esses sujeitos foi vivenciada de maneira conflituosa também nas décadas de 1970 e 1980. Marcelo Barth denunciou a exploração dos associados pela Lar por meio das relações de compra e venda da produção. Marcelo tem uma trajetória de vida relacionada ao trabalho na terra. Segundo ele, aprendeu a trabalhar na terra a partir dos 13 anos, assumindo o trabalho nas próprias terras após a morte do pai e adoecimento da mãe. Aos 19 anos se deslocou para Itacorá, distrito de São Miguel do Iguaçu, Paraná, de onde saiu pressionado pela formação do reservatório do lago de Itaipu, processo esse que interpretou da seguinte forma:

Nós estamos dentro de um plano. Os países capitalistas organizaram esse plano na década de 60. Consistiu em fazer do Brasil um país consumista. Abriram o mercado para máquinas agrícolas, herbicidas, fungicidas, adubos químicos. Conseguiram com cobertura do regime. E as usinas hidroelétricas se tornam necessárias para a operação das indústrias multinacionais aqui dentro. Depois viram que alguém devia pagar o pato. Alguns deles somos nós, os atingidos por Itaipu. E há mais 40 usinas projetadas. (JORNAL NOSSO TEMPO, 13/4/1981, p. 12)

O trecho acima compõe uma entrevista cedida por Marcelo, aos 36 anos, associado e funcionário da Cotrefal, em 1982, para o jornal *Nosso Tempo*, da cidade de Foz de Iguaçu⁷². No momento da entrevista, ele e outros agricultores do Movimento Justiça e Terra estavam desarmando o acampamento que haviam erguido no trevo de entrada da cidade de Foz do Iguaçu. O acampamento teve duração de dois meses e foi utilizado para pressionar a Itaipu a pagar melhores indenizações aos atingidos pela construção da barragem. A interpretação que Marcelo construiu sobre a vivência da expulsão da propriedade articula, provavelmente, os argumentos da explicação do processo e do contexto político aprendidos na experiência de militância com o movimento e em seu trabalho, na vivência de proprietário rural associado e trabalhador da cooperativa Cotrefal.

Durante os anos de 1981 e 1982, além do Movimento, Marcelo trabalhou em um novo setor da Cooperativa, denominado de Bolsa Agrária, responsável por intermediar a compra de terras, possivelmente na busca de manter os atuais e conquistar futuros associados. Segundo Marcelo,

A função da Bolsa é a de listar terras à venda na região e colocá-las à venda aos interessados com o objetivo de tirar os lucros dos especuladores que ganham comissões e encarecem o preço da terra. Os corretores cobram 5% e a Cooperativa não cobra nada de comissão para arrumar negócio de terra aos interessados. (JORNAL NOSSO TEMPO, 13/4/1981, p. 13).

Aparentemente um ato desinteressado, assim como o fato de a empresa pagar um salário de um funcionário que podia representá-la como associado. Depois que Marcelo

⁷² O jornal *Nosso Tempo* era de esquerda e, em suas matérias, tratou de temas polêmicos do período de 1980 a 1994. O jornal foi escrito por Aloisio Palmar, ex-militante da guerrilha armada denominada Movimento Revolucionário 8 de outubro - MR8, por Juvêncio Mazzarollo, professor de português, e por João Adelino de Souza, editor de jornais da região. De acordo com o *site*, onde se encontram digitalizados os jornais da década de 1980, os três estavam desempregados e resolveram criar um jornal popular, com visão assentada na exposição dos problemas da cidade, no combate à ditadura, defesa dos movimentos populares e na luta por eleições diretas para todos os cargos eletivos, em especial dos prefeitos das chamadas “áreas de segurança nacional.” Deparei-me com o jornal *Nosso Tempo* quando buscava informações sobre o município de Santa Helena, acerca do período de 1980. As matérias impressionaram-me, pois se trata de uma abordagem incomum na imprensa regional, explicitando um comprometimento político com os trabalhadores. Ao começar olhar as matérias, percebi que havia encontrado fontes riquíssimas para futuras pesquisas sobre conflitos sociais e condições de vida dos trabalhadores da região. Para essa reflexão selecionei apenas trechos de três matérias sobre Marcelo Barth, que abordou elementos conflitivos de sua experiência como proprietário rural na região oeste, no início da década de 1980.

passou a trabalhar na Cooperativa, eis que surge uma nova matéria no jornal Nosso Tempo, intitulada “*Vem a público os podres da Cotrefal*”. Tratava-se de uma matéria organizada em duas partes, a primeira divulgando uma carta que Marcelo Barth havia encaminhado à diretoria administrativa da cooperativa, explicando os motivos da saída e, a segunda parte, destaca as ações tomadas pela diretoria administrativa após as denúncias em relação ao Marcelo (demissão do quadro de funcionários e expulsão do quadro de associados), bem como críticas em relação ao conteúdo da carta.

Devido à atitude de Marcelo Barth, de divulgar as críticas presentes na carta para toda a sociedade da região, no livro de memória da empresa, Marcelo foi lembrado como o cooperado que “[...] ficaria na história como o primeiro associado a ser eliminado do quadro da Cotrefal em Assembleia Extraordinária” (MARIN, 2005, p. 87), merecendo até um subtítulo para “explicar” o seu comportamento, denominado de “*O caso Marcelo Barth*”, onde se justifica a sua expulsão da cooperativa.

A defesa que Marcelo preparou para a assembleia agendada para votação de se ele iria ser reincorporado ao quadro social da cooperativa, segundo o jornal Nosso Tempo, de 20 de agosto de 1982 (p. 7), não foi possível ler porque “*o presidente Ignácio Donel manobrou a assembleia fazendo com que se concedessem apenas 15 minutos para a defesa*”, onde acusava a administração empresarial de estar endividando e explorando os cooperados para instalar a agroindústria beneficiadora, dizendo que o mecanismo funcionava assim: “*Enquanto o capital da Cooperativa cresce, as dívidas crescem também. E como as dívidas devem ser pagas pelo associado, não pode ser pago um preço melhor pelos produtos*”. Além disso, evidencia que os investimentos da cooperativa na industrialização eram prejudiciais aos associados, pois “*a Cotrefal faz proposta de participar de compra de uma fábrica de adubos*” a qual seria de conhecimento público na época “*como uma das maiores responsáveis pela erosão violenta de nossas terras*”.

O ato de Marcelo questionava os métodos aplicados na participação dos associados na escolha dos rumos da cooperativa, demonstrando que a industrialização e concentração da terra não foi um projeto de todos os associados. No entanto, que os “*Senhores diretores*” buscaram “*financiamento*”, que “*precisa ser pago com juros pelos associados*”, situação onde os interesses dos empresários da empresa juntaram-se a “*um ótimo negócio para os bancos, como acontece com nossa indústria de óleos, que até hoje é uma grande dívida e um grande compromisso*”. Para Marcelo, a questão estava escancarada, citando que, em assembleia, houve “*líder de comitê*” administrativo assumindo que “*muitos associados não faziam por*

ano o que o presidente da Cotrefal recebia num mês” (JORNAL NOSSO TEMPO, 20/08/1982, p. 7).

Enquanto isso, na edição de 30 de julho de 1982, do jornal Nosso Tempo (p. 14), para Marcelo a política da empresa tentava silenciar a “*desesperadora situação em que se encontram muitos de seus associados*”, pressionados pela concentração de terra, em curso, onde o “*objetivo do capitalismo internacional é fazer com que as pequenas e médias propriedades se acabem, para num futuro próximo, existirem somente alguns ricos senhores, tendo o povão como seu funcionário, sua máquina, seu objeto, peça de produção e consumo*”. E que a Cooperativa colaborava nesse processo na medida em que controlava os investimentos dos associados “*que não têm condição de adquirir terra para seus filhos, sob alegação de que não pode convulsionar o quadro social*”. Assim, a empresa garantia seus lucros e repassava o saldo devedor e a responsabilidade social do investimento aos associados.

O discurso da memória empresarial do conflito de interesses com Marcelo foi significado no silenciado. Segundo Roberto Marin (2005, p. 87), autor da obra sobre a empresa, “*não se sabe por que motivos [Marcelo] passou a ser um crítico ácido do cooperativismo praticado especialmente pela Cotrefal, taxando de “corrupto” e favorecedor dos diretores*”. De acordo com Marcelo, a sua preocupação era discutir o “*direito de divergir, de reclamar e de opinar*”, como associado. Pois,

[...] para saciar sua ganância ou sua sede de poder, se valem de medidas extremas, como é a eliminação de um associado, unicamente para que deixe de atrapalhar seus planos de continuar a enriquecer, de continuar a oprimir o associado para construir indústrias e mais indústrias, comprar carros e carretas, carros e casas que não matam a fome de ninguém, porque à medida em que cresce o capital da Cotrefal, os benefícios para os associados vão diminuindo e as dívidas, aumentando. (JORNAL NOSSO TEMPO, 20/08/1982, p. 7).

Na assembleia, Marcelo foi expulso da cooperativa. O livro da Lar (MARIN, 2005, p. 87) faz referência à presença do advogado e dos 15 minutos de defesa de associados, e finaliza com: “*O caso foi à votação*” e o “*resultado*” foi 419 votos contra o associado e 16 votos favoráveis. A cobertura do jornal Nosso Tempo, de 20 de agosto de 1982 (p. 6) enfatiza a pouca participação dos associados na assembleia e a simulação de julgamento, onde “*400 dos 4 mil sócios da Cotrefal e toda a diretoria montaram uma espécie de tribunal*”.

Marcelo recebeu apoio da Comissão Pastoral da Terra (CPT), na ação do bispo dom Olívio Fazza, de Foz do Iguaçu. Segundo o jornal Nosso tempo, de 30 de julho de 1982 (p.

15), as negociações ocorreram por parte da empresa, pois visava cancelar a assembleia geral que não ocorria havia mais de 18 anos. Após o enfrentamento com a Cotrefal, Marcelo Barth continuou uma trajetória de militância junto ao Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) no estado do Mato Grosso. Sua luta terminou em 27 de dezembro de 2012, com sua morte decorrente de câncer, em Curitiba.

A administração da Lar, durante os anos de 1990, reorganizou a burocracia da estrutura administrativa da empresa, reduzindo os cargos de chefia e os subcomandos, criando as divisões de 5 áreas com duas a três divisões. Foram criadas 8 divisões responsáveis pelo mesmo trabalho, em diferentes setores da empresa, isso permitiu controlar e especializar os trabalhos executados nas divisões e agilizou a transmissão das ordens de serviço. Ao tentar extrair informações desse espaço foi possível perceber que há um controle imenso de quem está próximo a essa cúpula de decisões administrativas, e que cada assembleia geral anual é um momento onde se apresentam dados em números e se expõem os investimentos e projetos em execução e a assembleia aprova. O modelo consolidado como agroindústria passou a construir diretamente mecanismos para direcionar e organizar a exploração do trabalho e da produção do campo.

6 A Agroindustrialização Cooperativista e os Conflitos

No oeste do Paraná temos a presença de sete frigoríficos de aves, dos quais cinco são pertencentes a cooperativas agroindustriais. Mais próximas a Santa Helena temos a Unidade da Copagrill, em Marechal Cândido Rondon, e a Unidade da Cooperativa Lar, em Matelândia. Ambos são atendidos pela Globoaves, da Kaeffer Cascavel⁷³, que, segundo a empresa, cobre a totalidade das cooperativas da região, com fornecimento de pintainhos com genética da Cobb-Vantress, que pertence a Tayson Food's.⁷⁴ Segundo Thays Gonçalves de Lima Murakami, em um estudo do setor avícola,

No segmento de corte, a Globoaves é a distribuidora exclusiva das matrizes da Cobb-Vantress desde 2009, apesar da relação entre as duas empresas ser

⁷³ A Globoaves existe na região oeste do Paraná desde 1985. “Além da Globoaves Agro Avícola Ltda e a Globoaves São Paulo Agro Avícola Ltda., empresas do grupo da holding Kaefer Administração e Participações S/A responsáveis pela produção de ovos férteis e pintos de corte, postura e colonial, o grupo possui também outros negócios essencialmente voltados ao agronegócio.” (Cf. KAEFFER, Roberto. Entrevista cedida à revista da patronal rural de Cascavel. Disponível em: <<http://www2.globoaves.com.br/negocios.php>>. Acesso em: 25 jan. 2013.

⁷⁴ Segundo Roberto Kaeffer, em entrevista à revista da patronal rural de Cascavel, foi a empresa Globoaves que “Trouxemos para o Brasil, uma genética em avicultura de corte, no ano de 1994, a linhagem Cobb, que hoje detém 75% do *market share* [fatia do mercado]. Hoje, ela pertence a Tyson Foods, com quem temos uma parceria. No Brasil, somos responsáveis pelo atendimento de 100%, na oferta de pintinhos dessa companhia americana.”

de mais de 15 anos. Por alguns anos a Globoaves havia sido a distribuidora da Cobb no Brasil, mas no início de 2007 a Cobb decidiu assumir as vendas no mercado nacional. Somente em 2009 as duas empresas consolidaram um acordo de exclusividade. É importante notar que um dos fatores que levou a Globoaves a assinar o contrato foi que ela é a fornecedora de pintos de um dia para algumas unidades da empresa Tyson Foods, atual controladora da Cobb. (MURAKAMI, 2010, p. 88).

A empresa Kaefer atua na produção e comercialização de carne, pintainhos e ovos para vários países da América do Sul. As matrizes-avós à disposição da empresa Globoaves produzem as matrizes de engorda das cooperativas. Também disponibiliza manuais que implicam diretamente a disciplina do trabalho na UPP. São materiais que orientam as práticas de trabalho na nutrição animal do frango, manuais de uso das incubadoras e do manejo em incubatórios.⁷⁵

Juntando as evidências até o momento, é possível afirmar que o capital monopolista multinacional de genética (FONTES, 2010; LÊNIN, 1979) que organiza a produção de aves de corte na região é a Tyson Food's, uma das maiores produtoras mundiais de carnes⁷⁶. Essa empresa, que concentra a genética, organiza o modelo produtivo a nível mundial através da Coob-Vantres, que vende avozeiras à Globoaves/Kaefer, que revende para as cooperativas da região as matrizes que são criadas nas unidades de recria em espaços produtivos como o da UPP/Lar, que entrou em funcionamento em 2006, sendo que a Cooperativa Agroindustrial Lar atua na avicultura desde 2000, apenas.⁷⁷ A relação do setor entre as empresas Coob-Vantres, Globoaves, Cooperativa Agroindustrial Lar, Tyson Food's é evidência, novamente, da associação de todas essas empresas na União Brasileira de Avicultura, organização que

⁷⁵ É importante ressaltar que, durante a pesquisa, busquei baixar esses manuais para análise, mas eles só são acessíveis empresas clientes da multinacional, no caso as pessoas de alto escalão das cooperativas, porque nunca os trabalhadores mencionaram tais informações. Disponível em: <<http://www2.globoaves.com.br/?id=8>>. Acesso em: 3 fev. 2013.

⁷⁶ De acordo com informações do *site* da multinacional, a “Tyson Foods Inc. (NYSE: TSN), fundada em 1935 com sede em Springdale, Arkansas, é um dos maiores processadores mundiais e comerciantes de carne, frango e carne de porco, a segunda maior empresa de produção de alimentos [...]. A empresa produz uma grande variedade de produtos alimentares à base de proteínas e preparados e é de mercado reconhecido nos mercados de varejo e foodservice. [...] Tyson fornece produtos e serviços para clientes em todos os Estados Unidos e mais de 90 países. A empresa tem cerca de 115.000 membros da equipe que trabalham em mais de 400 instalações e escritórios nos Estados Unidos e ao redor do mundo”. Disponível em: <<http://www.cobb-vantress.com/a-better-world/overview/blog/detail/a-better-world/2012/12/28/egg-producing-project-aimed-at-reducing-child-hunger>>. Acesso em: 3 jan. 2013. Para saber especificamente acerca do processo de constituição dos monopólios imperiais do setor avícola e o lugar dos trabalhadores da região nessa lógica imperialista, ver *Acumulação de Capital, Industrialização e Exploração do Trabalho no Oeste do Paraná (1960-2010)* (BOSI, 2013, p. 1-25). Acesso por e-mail em 27 jun. 2013.

⁷⁷ Disponível em: <<http://www.opresenterural.com.br/noticias.php?n=3026>>. Acesso em: 4 fev. 2013.

trabalha para subsidiar seus associados e promover as negociações comerciais intrabloco associativo no setor.⁷⁸

Segundo dados oficiais da entidade, a ação de classe dos patrões no agronegócio avícola não é nova, pois foi criada aproximadamente um ano antes do golpe civil-militar de 1964.

A UBA foi criada em 1963, com o objetivo de representar a avicultura brasileira no Governo Federal, no Congresso Nacional e no Poder Judiciário. E a ABEF foi constituída em 1976, com a proposta de dinamizar as exportações brasileiras de carne de frango. O objetivo comum de buscar o desenvolvimento da avicultura nacional levou o País à condição de maior exportador e terceiro maior produtor mundial.

A nova entidade criada a partir da união tem, entre seus associados, a Associação Brasileira dos Produtores de Pintos de Corte (APINCO), a Fundação Apinco de Ciência e Tecnologia Avícola (FACTA) e a Associação Nacional dos Fabricantes de Equipamentos para Aves e Suínos (ANFEAS).

E também todas as associações estaduais, as granjas de multiplicação genética, as empresas produtoras de frango de corte e ovos, os frigoríficos, os produtores de perus, os fornecedores de insumos e as prestadoras de serviços.⁷⁹

A Cooperativa Lar, que integra a cadeia produtiva da avicultura, objetivando criar e ampliar as condições de produção, passou a incentivar, desde os anos de 1970, a produção de soja através de concursos de produtividade. O concurso foi apoiado pela associação de classe do cooperativismo a nível estadual, a Organização das Cooperativas Paranaenses-Ocepar:

[...] em 1988, a Cotrefal instituiu um concurso de produtividade com apoio do Centro de Pesquisa da Ocepar para premiar os associados que mais se destacavam no cultivo de soja. Enquanto na década de 1970 a produtividade média na região situava-se em torno de 60 a 70 sacas por alqueire [24 mil m²], em 1988 já havia associados da cooperativa que obtinham índices acima de 153 sacas de soja por alqueire [...]. (MARIN, 2005, p. 72).

A empresa, subsidiada no apoio da associação de classe (OCEPAR), fomentou políticas para pressionar a configuração político-econômica e o convencimento dos proprietários de terra em investirem na monocultura de soja. O interesse na soja e a utilização de tecnologias que dispensavam trabalho humano produziram expropriações de trabalhadores rurais e diminuição e até desaparecimento de ocupações nos cultivos como algodão, feijão,

⁷⁸ É a UBABEF, União Brasileira de Produtores e Exportadores de Frangos, que constitui a União Brasileira de Avicultura-UBA. Esta organização de classe reúne dados dos variados setores produtivos envolvidos nas atividades produtivas avícolas, como: genética, tecnologia, produção, gestão, logística. A finalidade é organizar a categoria de empresários avícolas nacionais. Esta instituição nacional é organizada em câmaras setoriais que são coordenadas por presidentes de sindicatos estaduais dos empresários e por industriais líderes nas suas atividades. Disponível em: <<http://www.abef.com.br/ubabefnovo/index.php>>. Acesso em: jan. 2013. No estado do Paraná, a entidade de classe que representa o setor é o Sindiavipar- Sindicato das Indústrias de Produtos Avícolas do Estado do Paraná. Disponível em: <<http://www.sindiavipar.com.br>>. Acesso em: 27 set. 2012.

⁷⁹ Disponível em: <http://www.abef.com.br/ubabefnovo/institucional_historico.php>. Acesso em: jan. 2013.

hortelã e trigo, entre outras plantas, nas últimas décadas. O agronegócio com a produção de soja estabeleceu na região oeste, sobretudo a partir da década de 1980, além da produção, o processamento e o consumo de parte da soja, isso através da agroindustrialização de aves, suínos e gado leiteiro. A soja é a proteína vegetal mais utilizada como base alimentar das cadeias produtivas de carne e laticínios na região.

Para viabilizar a produção agroexportadora de soja, a cooperativa Cotrefal, que atualmente é a Lar, dedicou-se à criação, na região oeste do Paraná, da cooperativa de crédito rural, Credfronteiras, em 17 de novembro de 1983. Atualmente essa cooperativa é conhecida como Cooperativa de Crédito Sicredi, que, desde a origem, expôs seu projeto de futuro como “*cooperativismo, um caminho para todos nós*”. O processo de criação dessa instituição financeira foi viabilizado politicamente com a atuação da Organização das Cooperativas Brasileiras- OCB, representante nacional da Ocepar. Na oportunidade, 29 dos conselheiros da Credfronteiras eram também associados à Cooperativa Cotrefal. O Sicredi, atualmente, é a principal empresa que fornece financiamento para a compra de insumos agrícolas aos proprietários de terra através das cooperativas (JORNAL NOSSO TEMPO, 29/6/1984, ed. 124, p. 3-4).

A partir dessa conjuntura de disputa, podemos compreender que a reorganização do trabalho e da produção é mais que uma característica estrutural do capitalismo, como nos transparece a leitura de Mézàros (1996). Essa constatação fragiliza o argumento da “pressão de mercado” utilizada pelo diretor presidente para justificar a imposição de novas formas de produzir nas “pequenas propriedades”. Essa transformação possibilitou a empresa maior produção em menos tempo, em um espaço de terra reduzido, sem necessariamente assumir com isso contratos de trabalho⁸⁰, mas reduzindo a responsabilidade empresarial pela compra e pela venda da produção. Essa forma de atrelamento/exploração do “associativismo cooperativo” facilitou a flexibilização das relações de trabalho na agricultura, desde a exploração do associado e sua família até a dos trabalhadores rurais contratados pelo

⁸⁰ Segundo Sônia Mendonça, entre 1970-1980, a OCB lutou para aprovar uma lei de cooperativa que permitia autonomia em relação ao estado. Dentre seus objetivos, estava a “[...] possibilidade de dividir os ‘ganhos’ entre os cooperados segundo seu ‘trabalho’ e não seu capital”(MENDONÇA, 2005, p. 7). Em termos práticos, esse propósito configurou-se na Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, nos artigos 79-80, nos parágrafos únicos que dispõem sobre o ato cooperativo e disposição das despesas, cronologicamente estabelecendo que: “O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.” e “As despesas da sociedade serão cobertas pelos associados mediante rateio na proporção direta da fruição de serviços”. Na avicultura, essa legislação significou que “Na forma da lei, todos os custos implicados na etapa de engorda dos frangos são repassados ao avicultor, incluídos aqueles decorrentes da construção do próprio aviário. O contrato é um artefato que legaliza a externalização de funções produtivas. Igualado juridicamente à empresa, o pequeno proprietário converte-se, na prática, em trabalhador integrado, envolvido e explorado no circuito de produção de carne de frango” (BOSI, 2011, p. 418).

proprietário (FREITAS; SANTOS, 2013b). Nesse sentido, o modo de vida do “associado/contratado” pela empresa impõe limites à autonomia de vida e de trabalho do proprietário como aponta Ben (2011). Para, além disso, o proprietário associado assume uma série de endividamentos (advindos da produção de frango e/ou porco e outros) para atender às normatizações internacionais (TOEBE ZEN, 2009), sendo que o mesmo receberá pelo produto, que pode ser pela venda da força de trabalho de sua família, mas também pela exploração de outros trabalhadores.

De acordo com o padre Osório José Webber, que atuou na criação de Sindicatos dos Trabalhadores Rurais (STR) durante a década de 1970, na região oeste,

O sindicalismo é mais para reivindicação de direitos e tudo mais, e o cooperativismo é mais para favorecer a produção (...). Eu podia perfeitamente trabalhar só com o sindicalismo, mas não adiantava orientar o agricultor no sentido de ser um sindicato organizado, se ele não sabia como ele podia se organizar para produzir melhor, e ter mais lucro na sua produção. Aí a gente aproveitava as duas coisas. (CRISTH, 2010, p. 23).⁸¹

As ações também visavam a expansão do cooperativismo, manter e reforçar valores conservadores em torno da família, da propriedade e da religiosidade católica, possibilitando a instituição religiosa expandir o número de fiéis e intermediar, através da participação da instituição religiosa, as negociações com o Estado relacionadas às condições para permanência no campo. Esse projeto de criação de sindicatos de trabalhadores rurais se espalhou na região oeste no início dos anos 1970.⁸²

Além da articulação política da Cooperativa Lar com o setor cooperativista, é preciso compreender que a forma de atuação dessa cooperativa gerou diferentes conflitos, sendo que alguns deles estão registrados na Justiça. Trata-se de conflitos desde disputas acerca de aluguéis, hipotecas e leilões, a conflitos ambientais e trabalhistas.

⁸¹ WEBBER, O. J. Entrevista oral, concedida a Flaviane Mônica Cristh. A vinda do padre para o interior do Paraná está articulada a um projeto que ele já vinha desenvolvendo no Rio Grande do Sul com proprietários rurais vinculados ao cooperativismo agrícola. O trabalho de Webber, que havia realizado curso de especialização sobre educação na produção rural na Costa Rica e vivenciou a reforma agrária na Colômbia (1964), cumpriu papel articulador entre o Projeto Iguazu de Cooperativismo (PIC), de meados de 1970, que visava organizar a espacialização das cooperativas agrícolas no estado, e desenvolver um programa para controlar lutas por reforma agrária no Oeste. Ambas as ações, a criação dos sindicatos dos trabalhadores rurais e o incentivo ao cooperativismo, visavam frear a luta por reforma agrária realizada pelas ligas camponesas com a participação do Partido Comunista Brasileiro (PCB) e fortalecida pela atuação da teologia da libertação, dissidência no interior da instituição católica.

⁸² Flaviane Mônica Christ, ao estudar a criação do Sindicato dos Trabalhadores de São Miguel do Iguazu/PR, identificou os motivos que levaram os trabalhadores a filiar-se no STR, possibilitado compreender como foi vivenciado pelos trabalhadores rurais o processo que a classe dominante genericamente denomina de “modernização da agricultura” e “êxodo rural”.

A cooperativa Lar foi acionada na Vara civil de Campo Grande, no Estado do Mato Grosso do Sul, para que pagasse aluguel de um imóvel utilizado pela empresa a Ariel Nogueira Rodrigues, no distrito de Amambai. A documentação acessada é o Processo Civil nº 2009.030969-9/0000-00 do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul- TJMS. Nele há um recurso da cooperativa contra a decisão judicial de obrigar a cooperativa a pagar o aluguel desde que foi informada da situação, não dispondo de informações sobre a finalidade do local para a cooperativa. O documento evidencia, no entanto, que a Cooperativa Lar conseguiu parte do imóvel como comodato, mas que estava usando todo o imóvel, mas se recusava a pagar aluguel da parte que não estava cedida gratuitamente. De acordo com o desembargador, a Lar estava ciente da situação “*quando da assinatura do contrato de comodato, a apelante [cooperativa agroindustrial Lar] sabia que somente 93,75% do imóvel pertencia ao comodante, pois o parágrafo único da cláusula segunda traz essa informação*” (PROCESSO CIVIL, Nº 2009.030969-9/0000-00, 2010, p. 3), e, portanto, determinou o pagamento do aluguel desde o momento em que a empresa passou a utilizar o imóvel.

No Diário de Justiça do Estado do Paraná (DJPR), de 11 de novembro de 2013, há evidências de um novo conflito de interesse, desta vez envolvendo a Cooperativa Lar na venda de uma propriedade rural. O segundo conflito relacionado a imóveis está na chamada de Leilão no município de Santa Helena, para o dia 28 de novembro de 2013, às 16:00 horas. Provavelmente o proprietário dessas terras, Albino Regener, era associado da Cooperativa Agroindustrial Lar em Santa Helena, e assim contraiu uma dívida no valor de R\$ 120.845,86, onde hipotecou sua propriedade como garantia, a qual estava avaliada em R\$ 405.661,36.

Albino Regener teve a dívida executada, e perdeu com o leilão “*01 (uma) Casa residencial, construção em alvenaria, com 150,00m² (cento e cinquenta metros quadrados); 02) 02 (dois) Galpões em madeira, com aproximadamente 130,00m² (cento e trinta metros quadrados), pequena área de pastagem e área mecanizada*” (PARANÁ, 2013, p. 1477). A experiência de seu Albino evidencia que a cooperativa, por meio de sua atuação, tem expropriado proprietários rurais no município de Santa Helena.

Ainda em relação a imóveis, foi acessado um recurso, no Processo Civil nº 637.208-5, na Vara de Matelândia, relacionado à disputa judicial sobre a posse de uma propriedade rural. Trata-se de Ivo Villwock, proprietário rural, que entrou com uma ação civil para requerer o documento de tutela antecipada de um lote que estava sob hipoteca. O lote em questão deveria ser repassado à Cooperativa Lar. Ivo e seus familiares alegaram que haviam quitado a dívida, mas que teria ocorrido troca entre as matrículas e lotes, onde “*requerem a*

baixa na hipoteca constante de matrícula 1572, alegando que a quitação, constante da matrícula 686, corresponde à matrícula 1572” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 3). Ou seja, que haveria uma confusão na burocracia de baixa das hipotecas.

O proprietário Ivo e família alegaram que, devido à troca, ocorreu “*o dano de difícil e incerta reparação ocorre, vez que não conseguem financiar parte dos custeios agrícolas, por ser o imóvel hipotecado*” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 2). O resultado da ação foi que, a “*Sétima Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, por unanimidade de votos, em negar provimento ao recurso*” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 6) impetrado por Ivo. Dentre as justificativas para negar o recurso estão a inexistência de documento que comprove que a “*quitação constante da matrícula 686 tem relação com a obrigação descrita na de nº 1572*” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 3); que a hipoteca acaba com o repasse do imóvel para a Cooperativa Lar e que há inventário em tramite para solucionar a questão, assim, conceder a tutela da terra deixaria a Cooperativa “*desguarnecid[a] de garantia*” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 3); e que, a quitação em dinheiro era referente a outro lote, “*transação relativa ao Lote 99 e não ao de número 100*” (PROCESSO CIVIL, Nº 637.208-5, 2011, p. 4).

Chamam atenção, nessa ação civil, duas questões: primeiro não apontar o levantamento sobre quem e quando foi realizada a quitação, tanto da parte do agravante, Ivo, quanto do agravado, Cooperativa Agroindustrial Lar; segundo, que não foram levantadas provas acerca do valor dos imóveis, para verificar se o valor quitado era compatível ao hipotecado. Para além disso, o processo indica que a Lar está concentrado terras de seus associados na região, e que os cooperados têm utilizado a Justiça Civil para reaver a propriedade, alegando pagamento da dívida.

Dessa forma, existem conflitos no campo, na relação entre associados e a cooperativa, silenciados na memória institucional da empresa. Diferentemente do que prega a o cooperativismo, a exemplo do *slogan* da SICREDI, nem “*todo mundo que coopera cresce*”.

No que se refere à industrialização e às relações de trabalho, há evidências de outras formas de conflito. Ainda no campo jurídico, há evidências de disputas que os trabalhadores têm travado com a empresa acerca do espaço fabril para além da UPP. Esses elementos possibilitam a compreensão de em quais dimensões da dinâmica social do trabalho a empresa tem sofrido interpelação desses sujeitos sociais em construção. São embates relacionados às formas de contrato de trabalho e ao impacto ambiental, entre outros.

Em Campo Grande, no estado do Mato Grosso do Sul, o Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, em 15 de agosto de 2013, por meio da *Portaria* n.º 171.2013, recorrendo à legitimidade do órgão na “*defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos no âmbito das relações de trabalho*” (PORTARIA N.º 171.2013, 2013), após 20 reclamações trabalhistas na vara de Rio Brillhante/MT, instaurou “*inquérito civil*” e estabeleceu “*ação civil pública*”. A abertura de investigação foi devido à percepção de irregularidades na terceirização de trabalhadores da Employer Organização de Recursos Humanos para trabalhar na Cooperativa Agroindustrial Lar. As questões sob apuração foram “*desvirtuamento do trabalho por tempo determinado, jornada extraordinária em desacordo com a Lei e o atraso ou não pagamento das verbas rescisórias*” (PORTARIA N.º 171.2013, 2013). Esse processo encontra-se em curso.

No que se refere à questão ambiental, há o caso de Gilson Kranz, trabalhador presente em duas ações da Justiça, uma trabalhista e uma ambiental. A segunda obteve êxito quanto às relações de produção. De acordo com o Termo de Ajustamento de Conduta- TAC, firmado entre Instituto Ambiental do Paraná - IAP e a Cooperativa Agroindustrial Lar, foi devido ao depoimento de Gilson Kranz, ex-motorista da cooperativa na Unidade Industrial de Rações, que o Ministério Público do Paraná estabeleceu o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). O TAC refere-se “*à poluição sonora e de odor, oriundo do funcionamento da Cooperativa, que provocam incômodo excessivo à população*” (TAC, 2012, p. 2), causada pela Unidade Industrial de Rações, existente na área urbana do município de Santa Helena, na “*Rua Argentina, n. 372, Parque Industrial*” (TAC, 2012, p. 1).

Essa denúncia de Gilson comprometeu a licença ambiental da empresa para o funcionamento da fábrica. A cooperativa foi obrigada a elaborar e executar um projeto para “*controle das emissões sonoras geradas pela maquinaria e motorização da fábrica, contemplando também um projeto objetivando a redução de odores gerados no processo industrial de produção de rações*” (TAC, 2012, p. 2). Ou seja, reduzir a poluição sonora e atmosférica na região. Em caso de descumprimento, a empresa pagaria multa diária de R\$ 100,00.

Cabe observar que, no entanto, o Anexo 03, da Resolução Cema 070/2009, citado no TAC, que especifica “*diretrizes para elaboração e apresentação de projetos de sistemas de controle de poluição ambiental em empreendimentos industriais*” (ANEXO 03, RESOLUÇÃO CEMA 070/09, p. 1) refere-se somente a poluição atmosférica, estabelecendo mecanismos de controle, “*especificando as medidas a serem tomadas para atender os*

padrões de emissão e de condicionamento e os padrões de qualidade do ar no entorno” (ANEXO 03, RESOLUÇÃO CEMA 070/2009, p. 6). A empresa elaborou o projeto, especificando “*os valores de parâmetros para emissões gasosas, após tratamento, tais como Material Particulado*”, garantindo a eficiência do equipamento instalado, por meio de “*dados sobre a eficiência esperada para equipamentos de controle de emissões atmosféricas propostos*” (ANEXO 03, RESOLUÇÃO CEMA 070/2009, p. 7).

A denúncia de Gilson Kranz gerou uma situação segundo a qual a fábrica de rações está sujeita à ação do IAP, que tem “*o direito de fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas (...) sem prejuízo das prerrogativas do poder de polícia a ser por ele exercido*” (TAC, 2012, p. 3). Ou seja, o IAP poderá multar ou caçar a licença da fábrica de ração a qualquer momento, o que deixa a empresa em situação tênue, onde pode ser novamente denunciada tanto por operários, como nesse caso, ou pela vizinhança da fábrica.

A Cooperativa Agroindustrial Lar é constituída pela e na disputa e dominação de diferentes sujeitos, entre os quais os associados e operários. Nesta dissertação, a atenção está voltada para os operários, problematizando as relações, a organização do espaço de trabalho e do trabalho e as experiências dos trabalhadores na Unidade de Produção de Pintainhos.

7 As Trajetórias dos Operários da UPP

Atualmente os meios de comunicação enaltecem a indústria como etapa superior do desenvolvimento da “*sociedade santa-helenense*” (jornais locais, emissoras de rádio, órgãos públicos). A versão hegemônica da industrialização tem significado submeter-se à condição operária como “*um benefício*”, designando os trabalhadores desempregados, que normalmente são denominados como “*desqualificados*”, “*mão de obra*” ou “*população*”. Esses trabalhadores, ao terem seus contratos firmados com os patrões, são chamados de empregados, funcionários, colaboradores ou mesmo de “*auxiliares de produção*”, como é o caso dos trabalhadores da Unidade Produção de Pintainhos. Ocorre que, como nos chama a atenção Raymond Willians (1979), as denominações, os conceitos, as noções ou categorias são carregados de história.

A vida dos trabalhadores é constituída de distintas trajetórias de trabalho. Alguns nasceram no campo e, em busca de meios de sobrevivência, deslocaram-se para outras regiões e outros países, ou mesmo do campo para a cidade. A trajetória de ocupações deles varia entre: (i) proprietários rurais que vivenciaram a expropriação praticada pela Itaipu; (ii) posseiros e boias-frias no país vizinho; (iii) arrendatários ou filhos de proprietários rurais que

buscaram trabalho assalariado na cidade ou na indústria; (iv) trabalhadores rurais diaristas, mensalistas ou pagos por produtividade, que se ocuparam com a produção do gado de leite, bem como da criação e recolha de frangos em aviário; (v) trabalhadores urbanos, como empregadas domésticas, cuidadoras de criança (babás), pedreiros e serventes, garçons, entregadores de bebidas, atendentes de padaria, plantadores de eucaliptos, cabelereiras, costureiras, auxiliares gerais em mercearias, faxineiras de banheiros do balneário de Santa Helena, carregadores de pedra na construção de estradas irregulares e trabalhadores agroindustriais, de contrato de trabalho terceirizados, entre outras ocupações.

O que nos importa é compreender como esses trabalhadores da UPP lidaram com as possibilidades de trabalho e acabaram se tornando operários da Unidade de Produção de Pintainhos, entre 2006 a 2013. E problematizar como a agroindústria foi percebida como possibilidade de sobrevivência desses sujeitos.

O que há em comum na vida de Mário, Tália, Rivelino, Amélia, Veroni e Danilo, Marciano, Selma, Silvana, Elis, Aparecida, João, Maria José, Diogo? Todos, em algum momento da vida, trabalharam e, ou, viveram na roça e hoje estão na agroindústria – mas, as pressões vivenciadas por esses sujeitos construíram experiências de caminhos diversos.

Mário viveu no país vizinho durante 17 anos, no Paraguai, onde constituiu sua família, a esposa e três filhos. Atualmente, todos os membros da família trabalham ou trabalharam na UPP, mas durante o período em que morou e trabalhou no Paraguai “*tinha direito, num tinha terra, terra era direito*”. Enquanto não era pressionado pelo “proprietário” da terra vivia no “direito” que é “*uma posse assim*”, onde “*você (...) planta e mora sobre [a terra], num é que é tua a terra!*”. Conforme os “*donos da grana*”, latifundiários e seus patrões, começavam a se interessar por direcionar a produção, Mario decidiu mudar de morada, vendendo um direito e indo em busca de outro, “*a última que nós morávamos lá era do japonês, do Ari Dajó, depois vendi lá, daí fiquei trabalhando por [dia]... até vim pra cá*”.

Durante a entrevista mencionou que, na época das “colheitas”, “*vinha pessoal de fora*” em busca de trabalho. Eram os trabalhadores sazonais, boias-frias, que se deslocavam de colheita em colheita em busca de trabalho. Embora não tenha utilizado a expressão boia-fria, possivelmente, quando Mário passou a trabalhar por dia passou a ser boia-fria. Não apenas ele, mas a esposa e a irmã, o que complicava a situação de sobrevivência. Afinal eram três adultos diariamente em busca de meios de sobrevivência, e duas crianças que não podiam ficar o dia todo sozinhas em casa.

Segundo Aparecida, esposa de Mário, foi pensando nas crianças que tomaram a decisão de mudar de país. Para ela era colocar em prática o que “*Eu pesava assim ‘nossa, nós vamos pro Brasil’, pensava que ia ser diferente*”. Vieram em busca de melhores condições de vida:

[...] graças a Deus, assim é, sabe, assim mais bom sobre escola, a piazada que nem lá no Paraguai eles tinha que ir a pé, ou ir de bicicleta, ou ir de carinho de cavalo.(...) mas que nem aqui é gostoso, eu gostei daqui sobre a piazada estudar, saúde, sabe?

A memória de Aparecida significa essa transformação positiva em relação ao passado, tendo como referência em sua mente as facilidades de deslocamento dos filhos para a escola, ônibus público para a menina cursar ensino médio e a escola do menino a seis quadras de casa. Quando menciona “saúde” certamente rememora, mesmo que não mencione, como foram difíceis as condições de acesso a saúde no país vizinho. Assim, trabalhadores do Paraguai se deslocavam para Santa Helena, necessitavam da solidariedade de conhecidos e parentes para conseguir pouso para realizar consultas médicas no Sistema Único de Saúde.

O sonho de Aparecida para os filhos tinha em mente o filho mais velho, que estava no Brasil desde os sete anos, na casa de parentes, para estudar. Explica que foi ela que sugeriu vir embora:

Chegou lá, vendemos aquele pedacinho de terra pra ele, né! Daí ainda nós íamos ficar lá! Daí nós íamos compra um pedacinho de terra lá mesmo. Daí, falei para o Mário: “Você que sabe! Quer compra um lote lá no Brasil, vamos?”. Diz ele: “Vamos então, porque o Leandro está tendo o estudo”. Que ele já estava pra cá.

Quando chegou em Santa Helena, Aparecida “*se virou através de emprego*”. Sua ocupação inicial foi a de catadora de pedras “*na beira dos calçamentos que o Hélio [empregador terceirizado da Prefeitura Municipal] ia. Eu ia três, quatro dias, os dias que tinha eu ía assim, sabe?*”. Nesse serviço “*era R\$ 16 pila por dia*”. Quando terminava esse serviço, o seu marido e o cunhado foram carpir na plantação de eucalipto no terreno da UPP. Ela rememora esse momento com desespero, repetindo a pergunta: “*Será que vai acaba o serviço?*”. Depois, porém, a situação melhorou depois que “*choveu, daí começou a plantar, daí entremos. Entrou eu e o Mário e o meu irmão, nós entramos plantando, o que tinha pra fazer daí eu ia junto*”. E assim foram levando. Quando “*fracassou o serviço aqui, daí ele foi trabalhar na fábrica de ração, lá em Santa Helena. Ele foi lá, daí eu fiquei aqui, daí o dia que aparecia um dia ou dois na semana pra carpi, eu ia, sabe?*”. A última ocupação de Aparecida, antes de entrar na UPP, foi de babá do filho de um funcionário da UPP.

As irmãs Tália e Selma, em 2009, trabalhavam na UPP, e narraram ter residido e trabalhado no campo, no interior de Santa Helena, até 2007, aproximadamente, e, devido à instabilidade das ocupações com a baixa rentabilidade no trabalho agrícola, migraram para o distrito de Vila Celeste e empregam-se na Lar.

A ocupação mais frequente de Tália, durante algum tempo, antes de se empregar na Lar, foi o trabalho como empregada doméstica⁸³. Quando migrou para a Vila foi em busca de melhores condições de trabalho, mas no mercado as “opções” eram restritas: “A maioria trabalhava de domésticas, essas coisa, né, quem num tem terra, essas coisa, trabalho doméstico...”. Para ela e muitos dos trabalhadores, a construção da UPP na Vila significava “gerar emprego para as pessoas, né? É bom ter, assim, volta e meia, uma indústria no município, para gerar emprego. Porque hoje em dia emprego tá difícil, pra nós foi muito bom”. A UPP na Vila abriu a possibilidade de trocar de emprego:

Eu entrei porque eu achava melhor. Num trabalhava fora, né? Eu cuidava uma criança, duas criança de um gerente da Lar, ali. (...). Que daí é melhor trabalhar fichado, que tem direito, tudo. Fichado você tem direito seguro desemprego, INSS. Tudo essas coisas eu tenho direito.

A justificativa utilizada por Tália de “*achar melhor*” a UPP assenta-se nas garantias dos direitos trabalhistas. Entretanto, segundo ela, o benefício de atendimento à saúde não lhe foi concedido. Conta que, quando foi operada, “*eu não consegui nada pelo INSS, porque eu não tinha um ano de carteira assinada para poder conseguir se encostar no INSS. Eu não consegui porque tinha só sete meses de carteira assinada*”. De acordo com as normas do INSS, presentes no *site*, o auxílio doença somente é garantido após 12 contribuições mensais.

Depois dessa doença, ela não conseguindo ficar afastada para o tratamento, e o trabalho doméstico voltou para vida de Tália. Na UPP, ela trabalha na Lavanderia. Ela descreve sua rotina:

[...] chega as roupa de trânsito primeiro. Depois quando chega a roupa da produção, é lavado. Daí quando tira a roupa de trânsito, a roupa da produção é terminada. Daí quando vai saindo da máquina vai para centrífuga, e daí da centrífuga vai pra secadora. Da secadora vai para dobrar, aí joga em cima da mesa, aí vai dobrando a roupa.

Essa rotina, durante os últimos 4 anos, deu a Tália o direito de usar a assistência do INSS. Atualmente ela está encostada devido a uma nova cirurgia, agora na coluna, que estava

⁸³ TÁLIA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 16 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

se rompendo. Em conversa informal com ela, revelou que a doença era devido aos tombos e ao desgaste no trabalho.

Tália e Selma são filhas de um pequeno proprietário de terras residente no distrito de São Roque, que foi indenizado pela Itaipu. O valor da indenização pelo alagamento das terras possibilitou que morassem no distrito de Subsede, mas,

[...] como ele tem nove filhos, uns filhos começaram a ficar doente, a terra que ele tinha foi tudo em doença. (...). Ele vendeu lá e comprou linha Jacaré. Lugar feio, bem feio lá. Daí, como minhas irmãs não gostaram do lugar lá, ele vendeu lá e compraram em Santa Clara, há uns dezoito anos por aí.

Durante esses dezoito anos em Santa Clara, os filhos e as noras exerceram trabalhos assalariados. Selma, irmã de Tália, também narrou por que foi trabalhar na Lar. Sua narrativa fornece indícios sobre como foi vivido esse período para os trabalhadores rurais, no campo em Santa Helena:

[...] é... eu estava desempregada, né! Tipo a situação estava meio difícil! Daí eu entrei trabalhar. Foi eu e o meu marido, fizemos ficha juntos. Eu fui chamada lá, nós fomos chamados juntos! Daí, chegamos lá era pra mim trabalhar no incubatório e o meu marido no matrizeiro [recria e produção]. Daí, uma semana depois, saiu um daqui, precisava de um homem, daí foi chamado [o Nego] pra trabalha aqui também. Daí, estamos até hoje, né! Porque a gente precisa. Daí ele trabalhou um ano e quatro meses, um ano e três meses, daí eles passaram ele pra operador.⁸⁴

Selma era dona de casa e trabalhadora rural no distrito de Santa Clara. As dificuldades de permanecer no campo, devido à pouca remuneração que o marido recebia na atividade de recolha de frangos, que *“era por aviário. Aí, tipo assim, tinha aviário de cento e cinquenta metros. Tinha aviário de cem, era em torno. Daí vai diminuindo, tem mais de cinquenta, é mais barato”*, essa necessidade de meio de sobrevivência pressionou o casal a se deslocar do interior do município em busca de trabalho formal, com remuneração mensal e *“daí estamos até hoje, né! Porque a gente precisa”*. A condição de estabilidade da sobrevivência foi adquirida, mesmo que somente para reproduzir a força de trabalho. Mesmo assim, para o trabalhador sazonal/informal e ou terceirizado, que vive como recolhedor de frangos, com remuneração diversificada por tamanho de aviário, ser trabalhador assalariado mensal, com direitos legais garantidos, na interpretação de muitos desses trabalhadores (sendo pais e mães de família) significa melhoria nas condições de vida, via de estabilidade e aposentadoria.

⁸⁴ SELMA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 16 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

É preciso compreender que o antigo trabalho de Nego, esposo de Selma, é fruto da configuração dessa cadeia produtiva avícola, mas, também, devemos questionar como o problema é interpretado pelos trabalhadores. Os familiares desses trabalhadores significam essa atividade como ocupação temporária. Essa significação do trabalho ocorre pelas condições contratuais, haja vista que a remuneração é estabelecida por “*aviário recolhido*”; o trabalhador é obrigado a conviver com a pressão diária de deslocar-se de um distrito e/ou linha a outro ou outra para trabalhar; além da dependência e incerteza dos trabalhadores de serem contratados, pois é o integrado/associado o responsável por organizar a recolha dos frangos dos aviários; e a própria execução da tarefa é repetitiva, simplificada, cansativa e embrutecedora, pois resume o trabalho em armazenar as aves nos caminhões da empresa, que saem das propriedades diretamente para o município de Matelândia, para o abate.

Essas condições de trabalho produzem nos trabalhadores um sentimento de insegurança, que os impulsiona a buscar a ocupação na agroindústria. Esse é o caso de Selma, mãe de duas meninas e esposa de um trabalhador que “*trabalhava nisso, só que não era fichado, daí eles ganhavam por aviário*”. Viviam em função do trabalho porque “*Não tinha horário, às vezes era de madrugada, às vezes era de manhã, de tarde*” e a remuneração variava: “*Era pouco, era por aviário, aí, tipo assim: tinha aviário de cento e cinquenta metros, tinha aviário de cem, era em torno [disso]... daí vai diminuindo, tem de cinquenta mais... mais barato.*” É essa circunstância de exploração que, para Selma, representou um passado onde não havia tempo de descanso e de trabalho definido, nem mesmo a certeza de quanto iria receber ao final do dia, obrigando-os a privações constantes de remuneração e trabalho, dificultando para ela a construção de projetos de futuro.

Temos, também, a experiência de Amélia, que, na juventude, deslocou-se a Porto Alegre em busca de trabalho⁸⁵. Lá, desempenhou a profissão de costureira, experiência de trabalho e momento da vida memorado com nostalgia pela operária, devido a amigos que lá ficaram e da época de juventude. Em 2009, tendo retornado a Santa Helena havia, aproximadamente, oito anos, um ano após o falecimento de seu pai. O retorno foi motivado pela enfermidade da mãe, que faleceu em decorrência de enfisema pulmonar.

Quando sua mãe faleceu, casou-se e foi morar no sítio arrendado pelos pais do esposo. A partir da experiência de trabalho no campo, avaliou as pressões vivenciadas pelos trabalhadores rurais e analisou como essas situações os influenciam ao trabalho fabril na UPP.

⁸⁵ Amélia. Entrevista concedida, em 20 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

Sua análise expõe o conjunto de “limites e pressões” pelos quais estão passando os trabalhadores do campo na atualidade. Assim, Amélia justificou por que os trabalhadores rurais acabam aspirando à segurança no trabalho assalariado e registrado, o que lhes garante direitos sociais, pois *“Que nem eu falei, né! Hoje o funcio... a pessoa que tá empregada tem toda a segurança, ele tem certeza que no final do mês o salário dele vai vir, ele tem certeza que se acontece alguma coisa com ele, ele tem assistência, né? Médico ou qualquer coisa, né? Ele tem essa segurança.”*

Aconteceu, porém, que, antes de entrar na UPP, a entrevistada formou-se cabeleireira e acalentou o sonho de ser empresária nesse ramo. Isso, no entanto, não se materializou na profissão no distrito de Vila Celeste, *“porque é um... é! [Pra] tu abri um negócio próprio você tem que ter um giro de capital, né? Se você num tem um giro de capital, uma coisa que vai investir, você acaba não trabalhando”*. Ter *“capital de giro”* significa *“pra você investi entre construção, materiais bons, de boa qualidade, pra você oferecer um produ... uma coisa de boa qualidade pra uma pessoa. Até o pessoal, [tornar] tu conhecido no mercado. É assim, se você num tem, num tem como, né?”*. Margarida indicou uma série de limites que a impossibilitaram de exercer o ofício, mas a pressão é resumida a “ter” dinheiro, *“capital de giro”*.

Essa questão do recurso financeiro na atividade foi significada em diferentes dimensões, como conhecimento, ferramentas, matérias-primas e, acima de tudo, como *“capital de giro”*, ou seja, condições financeiras para aguardar os retornos desse investimento, dinheiro para se manter, condição que ela não tinha. Na Vila Celeste, desde 2009, há salão de beleza, no entanto na época a que ela se refere não havia, assim como também não havia muitos trabalhadores dispostos a gastar com beleza. Isso tudo demonstra que, para ser “empreendedor”, não basta assimilar o discurso, pois é preciso que existam as condições materiais necessárias e suficientes.

Nessas condições, Amélia nos indica por que ser autônoma para ela é difícil, pois *“Quando tu trabalha ali, por conta própria, vai ter que pagar o INSS, você vai ter que retirar dinheiro pra se manter, manter o seu negócio. Então tudo é uma coisa assim “se você num tem dinheiro, né? Fica ‘meio difícil’, né!?”*. Para quem foi expulsa do campo, faltava dinheiro para esperar o retorno do trabalho e constituir uma clientela. Assim, o tempo para Amélia foi significado como sinônimo de dinheiro e sobrevivência, não havendo como esperar.

Amélia, na ocasião da entrevista, tinha 40 anos, casada, com dois filhos, uma menina de três anos e um menino de sete anos. Seu marido tem uma trajetória de trabalho sempre

envolvida com ocupações que dispendem grandes esforços físicos. Ele trabalhou na construção civil, no corte de madeira, em cerâmica de tijolos, na agricultura ao lado dela e, naquele momento, estava trabalhando na UPP.

A trajetória de Amélia foi importante para entender como a agroindústria virou sinônimo de segurança para os trabalhadores. Ao julgar a experiência atual como positiva frente ao passado, ela parte de um presente que lhe foi imposto de maneira sufocante pelas condições de miséria que para ela constroem as experiências dos trabalhadores do campo na atualidade. A memória de Amélia sustenta uma narrativa dialética de sentidos, evidenciando as contradições, com o uso das expressões “*difícil*” e “*segurança*”. A expressão “*segurança*”, na interpretação de Amélia, tem múltiplos significados, utilizada para explicar-me de que naquela situação ela se sente segura, especialmente quanto ao medo de a família passar necessidade, como vivenciaram no passado.

Quando Amélia apresenta a expectativa de viver dignamente no campo, ela critica o governo, pois o “*sistema de governo procura financiar [somente] para o grande produtor, e os pequenos fica geralmente esquecido*”. Assim, o que ela reivindica é que os trabalhadores da agricultura necessitam de financiamentos subsidiados pelo governo, que deveria “assegurá-los” frente à variação climática e “garantir” o respeito aos seus direitos sociais. Compreendo que, na expectativa de voltar para a roça, Amélia não projeta ter mais terra, mas sobreviver dignamente do trabalho familiar, o que implica condições de permanência e reprodução do trabalho familiar no campo, mediante política agrária governamental, com financiamento público e voltada à produção familiar.

Entretanto, a inexistência ou a insuficiência de tal política, bem como a falta de auxílio maternidade e auxílio doença, leva “*nós das vilazinhas*” a abandonar o trabalho na roça e entrar como “*auxiliares de produção*”. Quando fala deles, o banco, o financiamento público, a assistência pública de saúde, ela constrói a consciência do “nós” enquanto condição coletiva de classe de trabalhadores da agricultura pressionados a irem trabalhar para a indústria. A situação coletiva da classe, segundo ela, é apagada pelo Estado e pelo grande produtor.

Seu Rivelino, aos 54 anos de idade, narrou sua trajetória de trabalho em Santa Helena e, no final do relato, fez a seguinte afirmação “*Valeu a pena*”. Mesmo assim, no entanto, observando o conjunto das experiências de trabalho ao final da narrativa, essa certeza me pereceu mais uma análise de consciência. Afirmando isso considerando o enredo de sua interpretação, pois, mesmo afirmando que saiu de Planalto, sudoeste do Paraná, com intenção

de trabalhar na Lar, seus empregos “rodeavam” e sua entrada na empresa ocorreu quando não havia mais opção, isso porque a esposa garantiu que se submeteria junto com ele a tal situação movida pela preocupação com as condições de sobrevivência familiar. Essa situação evidencia que Rivelino leu o imediato, analisou o ganho temporário com o eucalipto, plantar e carpir, em médio prazo sobrou algo que “*solito [sozinho] na época não ia conseguir*”. Indiretamente, o que pesou na decisão de ficar na Vila Celeste foi a espera pela aposentadoria, uma segurança para ele e a família, pois a cada trabalho narrado era como se contasse dias entre estar ou não “fichado”, com a carteira assinada.

Marciano, jovem de 23 anos, que cresceu na Vila Celeste, com uma trajetória de ocupações temporárias, resumiu sua opção de trabalho desta forma:

É, não tinha opção, porque aviário aqui... não tem muito aviário aqui, aqui só tem três aviário, aqui já tem tudo, né! Porque quem entrasse na Lar, ou cara se obrigava a sair fora, outros lugares. Ou pra Mato Grosso, plantar no plantio. Ou ficava vadiando pra cá e pra lá, porque emprego não tinha⁸⁶.

O mercado de trabalho foi interpretado por Marciano não apenas em relação aos jovens como ele, mas a todos os trabalhadores na Vila. Antes da UPP, a pressão era deslocar-se para outros lugares em busca de trabalho. A opção continua sendo a mesma, mas certamente a pressão familiar é para que os filhos permaneçam próximos. Foi com esse trabalho que os três irmãos de Marciano permaneceram próximos dos pais e construíram a possibilidade de ajudá-los quando idosos e doentes.

Nessa direção, analisar “as opções” de trabalho é refletir sobre sentimentos como esse do dever para com a família. Esse sentimento de classe fez João e Loreci, Amélia e o marido, Mário e Aparecida, Rivelino e a esposa, Selma e Nego, e muitos outros casais, trabalharem suas memórias interpretando positivamente o presente em relação ao passado, pois, de acordo com João, trabalhador rural, que trabalhava com vaca leiteira dos outros, “*O povo num tinha nada o que fazer. Fazer, fazer o quê?*”⁸⁷.

Marcos nasceu em Lucas do Rio Verde, estado do Mato Grosso. Ainda criança foi criado pelo pai em Santa Helena.⁸⁸ Antes de trabalhar na UPP, Marcos trabalhou, assim como outros, na plantação de eucalipto da UPP. Marcos foi morar na vila quando se casou e,

⁸⁶ MARCIANO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

⁸⁷ JOÃO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 17 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

⁸⁸ MARCOS. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 20 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

atualmente, é pai de três meninos. Para conseguir ganhos extras volta e meia Marcos pede a conta na empresa e trabalha por dia como pedreiro na construção civil. Na UPP ele trabalhou em diferentes tarefas e setores. Por exemplo, coletou ovos, na produção, vacinou aves e ajudou as equipes dos núcleos, na recria e foi vigia durante a madrugada.

Outro jovem é Diogo, um rapaz de 18 anos, *“a gente morava... o pai e a mãe morava aqui no Paraguai, aí eles vieram pra cá”*. No excerto, Diogo se inclui na trajetória de vida familiar. Ele é filho de Mário e Aparecida. Toda a sua família trabalha na UPP. Ele foi ensinado pelas condições de vida, que *“você precisa trabalhar, desde comprar um pacote de arroz. Se você não trabalha, não tem nada”*. Para ter direito a consumir algumas coisas, que eram de seu interesse, começou a trabalhar no mercado da Vila, e estudava à noite. Para ele era *“... cansativo demais. Logo que eu comecei a trabalhar, acho que eu estudei uns dois meses e pouco, aí parei. Eu chegava na sala de aula, estava cansado”*.

O seu pai foi posseiro até 2001, aproximadamente, e trabalhou *“no pesado”*, como diz Diogo. O projeto de futuro dele é não ficar no trabalho braçal, *“porque, na verdade, o desgaste, que com o tempo você nota, dá... começa a aparecer dor, isso, aquilo. E também, sem dizer que o serviço mais calmo você vai ganhar mais, pode ajudar no futuro seu. Você ter uma casa melhor, um carro melhor, ter uma vida melhor”*. Para além do adoecimento, o resultado do trabalho, o fato *“ganhar mais”* é o que chama a atenção de Diogo, quando se trata de trabalho.

A UPP é o segundo trabalho assalariado de Diogo. O primeiro foi no mercadinho da Vila, cuja experiência de trabalho significou como *“sem qualidade”*, pois *“no mercado eu fazia várias funções, eu trabalhava em um monte de coisa, e o salário era muito baixo”*. Dentre as tarefas realizadas, ele *“limpava o mercado inteiro, colocava as verduras [na banca] (...), lavar os copos que precisava, limpava as prateleiras, o estoque, descarregava caminhão”*.

A primeira justificativa de Diogo para sair desse trabalho e entrar na UPP foi, *“principalmente porque eu trabalhei um ano e meio, e só dois meses antes [de sair do mercadinho] ele queria assinar minha carteira”*. Ocorre, no entanto, em relação a essa questão, que seus argumentos se contradizem, reconhecendo que *“na verdade eu não sabia disso, só que depois de um tempo eu fiquei sabendo. Só que eu nem ligava muito, porque eu era de menor ainda”*. Ou seja, enquanto ele não havia completado 18 anos, a carteira assinada, garantido os direitos trabalhistas, não era a sua preocupação, mas as condições

sociais que a remuneração do trabalho lhe proporcionavam, pois *“Eu ganhava quinhentos e poucos reais, pagava quatrocentos reais do carro, e não sobrava quase nada”*.

Depois, em diferentes momentos da entrevista, o olhar de Diogo sobre o trabalho, estabeleceu outros motivos para ter optado pelo trabalho na UPP. Por exemplo, após a narrativa acima, sobre o direito a ter a carteira assinada, ele evidenciou que o custo de moradia pressionou sua “opção” pela UPP: *“Então estou aqui, aonde eu tenho uma casa, né? Eu vou ficar trabalhando aí”*. Além disso, explicou que existem mais motivos, dentre eles, atualmente, os direitos trabalhistas, pois na UPP *“é tudo fichado, ganha melhor também. E, sinceramente, aqui na Vila é a única opção que tem. Pra serviço, pra dizer que você vai trabalhar com carteira assinada, não tem. E pela qualidade de serviço que tem”*.

A qualidade do trabalho foi significada por Diogo em oposição à dinâmica do antigo trabalho. O rapaz referia à quantidade de tarefas, pois *“sempre tinha alguma coisa pra fazer”*, o aumento da remuneração e as diferenças na rotina, *“porque não precisa vir pra casa, almoçar e voltar para o serviço”*. Certamente, no último argumento apresentado como *“qualidade de serviço”*, Diogo estava se referindo não apenas ao trabalho, mas às condições de descanso, comparando os trabalhos.

Durante o período em que trabalhou no mercado, durante o horário almoço ele era responsável por tarefas domésticas. Dentre elas, fazer comida, limpar a casa, lavar a louça. Essa dinâmica cotidiana impossibilitava a ele de descansar no horário de almoço.

O que chama atenção na narrativa de Diogo é que as questões relacionadas ao trabalho são compreendidas por ele em escala individual. O único resultado coletivo destacado por Diogo é que a jornada no trabalho na UPP facilitou o convívio familiar, *“melhorou, por agora a gente tá quase sempre junto em casa, na mesma hora quase sempre”*. Como ele significa essa *“melhora”*, devido à presença familiar, discutiremos no decorrer desta dissertação.

Exemplos como o de Diogo, que abandonou a escola para trabalhar, porque *“ganha mais”*, não são exceções na região, para a agroindustrialização na atualidade. Ironicamente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) descreve como característica de formação e experiência profissional dos trabalhadores da avicultura essa suposta *“desqualificação para o trabalho”*.

CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABALHO

Do Recrutamento de Operários à Organização do Trabalho na UPP

1 Recrutamento...

A procura de emprego formal pelos trabalhadores no município de Santa Helena ocorre por diversos meios. Um deles é a Agência do Trabalhador do Sistema Nacional de Emprego (SINE), onde os trabalhadores passam, não raras vezes, diariamente para conferir as vagas “disponibilizadas”. Locais de grande circulação de pessoas, como rodoviárias, o Centro de Referência em Assistência Social (CRAS), pontos comerciais frequentados pelos trabalhadores, cartazes e listas são fixadas pelas empresas e pelo SINE, ofertando vagas de emprego. Outras opções, como ouvir as rádios locais, realizar buscas em *sites* de empregos, especialmente utilizando *sites* das emissoras de rádio locais, bem como interromper tarefas cotidianas para ouvir o carro de som que passa pela rua, propagandeando vagas de emprego, são meios para o trabalhador buscar emprego. Entretanto, trata-se de mecanismos utilizados pelas empresas para oferta de trabalho. A principal oferta de emprego é a de “auxiliar de produção” na avicultura.

Os trabalhadores da UPP, para além dos meios de acesso aos empregos acima mencionados, também criaram espaços e meios de negociação para a contratação de parentes e conhecidos. Em troca de um bom trabalho, ou seja, um comportamento ordeiro e o cumprimento das tarefas, os trabalhadores apropriam-se de relações de troca de interesses com o gerente geral da UPP, utilizando-as no diálogo direto com ele para “pedir” uma vaga.

O primeiro critério para a seleção dos trabalhadores é o preenchimento obrigatório do currículo da empresa, denominado “ficha de solicitação de emprego”. O acesso ao material está disponível de duas formas: na empresa ou no SINE, intermediador legal de mão de obra. Os caminhos construídos pelos trabalhadores para ter acesso a essa ficha são três: ir à Agência do Sistema Nacional de Empregos; ir à Unidade de Produção de Pintainhos “pedir” a um funcionário da empresa que trabalha no escritório; ou “pedir” que alguém que lá trabalhe peça uma cópia para que o interessado preencha. A terceira possibilidade é o caminho onde o

trabalhador se utiliza de relações de poder existentes dentro da fábrica para intermediar diretamente a contratação com o patrão.

No que se refere à ficha de solicitação de emprego, é um meio de a empresa construir um perfil prévio do trabalhador, como se pode depreender das informações nela solicitadas. Abaixo está organizado o conteúdo da ficha em uma tabela, respeitando a sequência do documento original.

TABELA 1: Ficha de Solicitação de Emprego da Cooperativa Agroindustrial Lar, 2012.

Item	Informação
Foto 3x4	Coleta obrigatória de foto da fisionomia do candidato.
Dados pessoais	Cargo e a remuneração pretendida, nome, idade, data de nascimento, numeração das documentações oficiais (CPF e RG), estado civil, tipagem sanguínea, identificação de tipologia racial e deficiências físicas, endereço e telefone de contato.
Situação familiar	Identificação do nome e profissão dos pais e cônjuge, a situação de ocupação da moradia, se pais, filhos, nora ou genro e netos moram juntos; número de filhos e, destes, quantos estudam e quantos trabalham.
Situação educacional	Escolaridade do candidato, qual horário estuda, se é filho de associado ou trabalhou na empresa.
Situação profissional	Quais as atuações profissionais nos dois últimos empregos: nome das empresas, período de permanência, data de admissão e demissão, motivação da saída e função realizadas. Descrevem-se separadamente habilidades e cursos realizados.
Referências	Indicar três pessoas, que não sejam parentes, para dar informações sobre o candidato, nome, cidade e telefone.
Habilitação (para motorista)	Número do prontuário da CNH, número da CNH, data de emissão da CNH, categoria de habilitação, há quanto tempo trabalha como motorista, modelos de caminhão conduzidos, tempo de registro em carteira como motorista, se é fumante ou ingere bebida alcoólica e com que frequência.
Termo de responsabilidade	Declaração de veracidade das informações, local, data assinatura do candidato.

Fonte: Cooperativa Agroindustrial Lar. Reimpressão 4 - data 11/8/2011

O objetivo do preenchimento da ficha pelo trabalhador é obter o perfil da mão de obra. A empresa pretende obter informações acerca das condições físicas, identificar as pressões cotidianamente vividas pelo trabalhador, conhecer a formação intelectual e técnica,

informar-se acerca do perfil psicológico e comportamental do indivíduo frente à classe dominante e a organização do trabalho, ou seja, como ele se posiciona politicamente.

No conjunto de informações coletadas, evidencia-se que a empresa vê a situação geral da família como o principal fator de influência sobre o comportamento dos trabalhadores. Nesse sentido, busca avaliar qual é o nível de pressão familiar que os trabalhadores sofrem, identificando economicamente as possibilidades de sobrevivência fora da fábrica, de solidariedade e subsistência do candidato. Essas informações permitem perceber e projetar questões para saber a que condições de trabalho o sujeito se submeterá dentro da fábrica.

Com informações sobre a ocupação da família trabalhadora, é possível identificar um padrão financeiro de todo o núcleo familiar e estabelecer aproximações acerca da renda de cada membro e, assim, avaliar se o cargo e o salário pretendido no início da ficha não trará à família drástica alteração das condições de vida. Isso dificultaria a manutenção e ampliação das condições de exploração do conjunto da classe, pois o setor de Recursos Humanos – RH – selecionará um conjunto dessas fichas, nas quais, de acordo com a organização da ficha de emprego, o principal critério é estar mais desesperado economicamente. Essa avaliação fornece elementos para justificar aos trabalhadores a ocupação de trabalhos precários, que são analisados em outro momento da pesquisa.⁸⁹

Para saber o quanto se pode explorar é preciso saber o que o trabalhador tem a oferecer, em termos de conhecimento, disposição para formação e horários em que poderá ser mais bem explorado por esse “capital social”. Por isso, o primeiro critério para avaliar o conhecimento e sua utilidade é saber se é filho de associado, pois, na hierarquia social do trabalho, esses são priorizados para “mandar”, prática que legitima para o conjunto dos proprietários rurais associados à cooperativa a ideologia divulgada pela empresa, de que “*os associados são os donos da empresa*”.

O segundo critério é se o sujeito já trabalhou na empresa e, em caso afirmativo, a equipe do RH faz ligações para outros trabalhadores no interior da empresa onde o candidato ao emprego já trabalhou. O que se busca é obter informações sobre o comportamento do trabalhador para pré-avaliar a possibilidade de adaptação às normas da empresa. Essas informações, no ato primeira seleção, serão conferidas e, se aprovadas, não costumam passar aos próximos critérios.

⁸⁹ Ver capítulo 3.

O tópico seguinte analisa a situação profissional e tem a pretensão de compreender o comprometimento e a competência do trabalhador. Assim, rastreia a experiência profissional, tempo médio de permanência nos empregos, as causas que o levam a buscar outro emprego e o que o trabalhador oferece nessa negociação.

A partir da descrição das habilidades e por meio dos cursos de capacitação, a empresa pode avaliar os valores sociais que mobilizam o sujeito na procura de emprego, suas aspirações pessoais, como se vê e significa esse trabalho para ele, habilidades intelectuais, conhecimentos de língua portuguesa, além de potencialidades profissionais que podem ser exploradas. Normalmente, o trabalhador, ao preencher a ficha, descreve de próprio punho, dizendo o que tem para oferecer à empresa, estabelecendo alguns referenciais para que seja avaliado pelos técnicos do RH.

O último recurso da UPP, bem como de outras unidades da Cooperativa Lar, para informar-se sobre o trabalhador, antes do contato físico, são as referências de pessoas de fora da classe. Ocorre, no entanto, que a empresa estabelece critérios sobre as suas fontes, busca informações, como se pode ver na ficha acima, com “*pessoas que não sejam parentes*”.

Os dados buscados nesse momento são de cunho pessoal. Os trabalhadores utilizam essa parte de currículo para defender-se. Alguns colocam referências de comerciantes onde têm compra a prazo, ex-colegas de trabalho que são seus amigos, vizinhos que são quase parentes. É onde se abre um espaço para os trabalhadores driblarem, de alguma maneira, esse momento de investigação e de controle de suas vidas pré-entrevista.

O sexto ponto é dirigido para trabalhadores interessados em conduzir veículos de propriedade da empresa. Conjugam-se ali os dados da experiência profissional prática e tecnologias administradas pelo candidato e registradas oficialmente. Assim, a empresa obtém também mecanismos para informar-se dos antecedentes da ação do “sujeito/candidato” no trânsito. Abre-se a possibilidade de conferir, junto ao Detran, em ficha de dados, o comportamento de condutor, bem como identificar e eliminar candidatos com hábitos que poderão danificar a propriedade da empresa, causar odor e queimaduras no veículo pela dependência do tabaco ou, até mesmo, identificar possíveis causadores de acidente advindos do alcoolismo.

Temos, como último ponto, o amedrontamento e a legitimação dos motivos da coleta de informações, como o comprometimento legal do trabalhador com as informações fornecidas no documento,. Trata-se de mais uma pressão das muitas já colocadas.

Observando o conjunto de informações coletadas nesse formulário e as experiências dos trabalhadores que entrevistei, é possível afirmar que o perfil de trabalhador almejado pela empresa é a mesma mão de obra que se apresenta na região, com muita força física e pouco desenvolvimento intelectual formal, ou seja, onde escolaridade é importante, porém como exigência apenas de formalidade, diante das condições de trabalho existentes. Materialmente, é interessante que o trabalhador esteja vivendo em condições precárias e aspire melhoria econômica imediata através do salário, ou seja, que o poder de consumo seja válvula de escape do trabalho monótono. A percepção ideológica produzida pela classe dominante, que a mudança da condição de pobreza ocorre com “progresso do indivíduo”, contribui para produzir no trabalhador um sentimento de honra pelo seu trabalho honesto.

Essa percepção de classe tem fornecido critérios psicológicos, estimulando a obediência, que favorecem a empresa. Politicamente, isso significa que os trabalhadores são pressionados a se disporem a fazer o que a empresa manda, sujeitando-se a baixos salários e a condições de trabalho e a formas desconhecidas de exploração. Submetem-se a tais condições objetivando sair da condição de pobreza em que vivem com suas famílias. Ou seja, a condição de pobreza pressiona os trabalhadores para que utilizem suas habilidades práticas, evitando atuar de maneira coletiva para a transformação das condições de trabalho.

Após aprovados na entrevista inicial, os trabalhadores da UPP ficam expostos à nova investigação, agora de cunho químico-biológico. São os exames de admissão realizados nos laboratórios do município através de requisição da Lar para laboratório de exames clínicos escolhidos pela empresa. Os exames são pagos pela empresa e trata-se das seguintes análises: avaliação clínica; consulta de admissão com o médico da empresa na Sede em Medianeira;⁹⁰ parasitológico de fezes, para identificação de vermes; parcial de urina, para avaliar densidade, acides, glicose, proteína, hemácias, leucócitos, cetona, urobilinogênio e bilirrubina, nitrito, cilindros; hemograma, que apresenta a quantificação de glóbulos brancos, vermelhos e plaquetas; brucelose e toxoplasmose.

Mediante esse conjunto de exames, a empresa evita contratar trabalhadores com infecções no sangue, doenças e infecções renais ou urinárias, doenças hepáticas ou hemólise (destruição anormal das hemácias). Identifica e evita trabalhadores com problemas de coagulação e baixa imunidade e que tenham doenças como policitemia, anemia, leucemia, necrose tecidual, infarto do miocárdio ou gangrena, infecções virais ou reações tóxicas. Ou, mesmo, trabalhadores contaminados com *influenza*, febre tifoide, sarampo, hepatite

⁹⁰ Cooperativa Agroindustrial Lar. Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), 26 set. 2011.

infecciosa, mononucleose e a rubéola. Descartam-se trabalhadores com doenças que diminuam sua força física ou com sintomas que diminuam seu ritmo de trabalho, como febres constantes, dores de cabeça, debilidades motoras, artralgia, depressão e perda de peso, doenças de fígado e baço. Além disso, não contrata trabalhadores contaminados com brucelose e toxoplasmose, que poderiam contaminar colegas e aves, inviabilizando a atividade.

Na avaliação física, os trabalhadores passam por exames médicos/laboratoriais que estão no item “avaliação físico/mental”, momento em que os trabalhadores são submetidos a mais uma “seleção” para admissão/demissão. Esse mecanismo de controle e seleção dos trabalhadores fica a cargo do “*Setor de Atendimento aos Funcionários da Cooperativa Lar*”⁹¹. A dinâmica de seleção dos trabalhadores está organizada da seguinte forma:

[...] o funcionário deve passar pela avaliação médica. No caso de contratação, após a entrevista com a psicóloga (da empresa), é solicitada uma bateria de exames laboratoriais que incluem hemograma, audiometria (para quem vai trabalhar em locais com muito ruído), parasitológico de fezes e parcial de urina. Para profissionais que vão atuar em transporte é solicitado o exame de GT (problema de fígado) [...]. (REVISTA DA LAR, n. 20, 2010. p. 4).

Antes da contratação pela empresa, o candidato passa por seleção minuciosa (psicossocial e parasitológica), um mecanismo de controle que tem por finalidade avaliar, por psicólogo e médicos da empresa, possíveis problemas que possam ter em caso de contratação em diferentes setores das atividades da empresa.

Os exames como o GT têm o objetivo de detectar se o funcionário tem problemas com alcoolismo. O GT ou grama GT (GGT) indica problemas no fígado, como:

Obstrução das vias biliares; cirrose biliar primária; colangite (infecção das vias biliares); câncer das vias biliares; uso de alguns medicamentos (corticoide, barbitúricos e fenitoína).

Abuso de bebida alcoólica costuma causar uma elevação maior de GTT do que a fosfatase alcalina. Um doente com elevação de TGO menor que TGO e uma GGT maior que a fosfatase alcalina, provavelmente tem um doença hepática causada por álcool. (PINHEIRO, 2013).⁹²

Esse exame é realizado com candidatos à ocupação de vagas de motorista, pois desempenham as suas atividades na maior parte do tempo sozinhos e com o caminhão da

⁹¹ Localiza-se na sede administrativa da Lar, em Medianeira, e tem outra na Unidade de Produção de Aves em Matelândia.

⁹² Blog organizado por Pedro Pinheiros, clínico graduado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em 2002, e Nefrologista pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e pela Sociedade Brasileira de Nefrologia (SBN), em 2007. Disponível em: <<http://www.mdsaude.com/2009/12/ast-alt-tgo-tgp.html>>. Acesso em: 9 jun. 2013.

empresa. Assim, supõe-se que o laudo médico pode ser utilizado em caso de acidente para justificar a demissão do trabalhador. Outra hipótese levantada é que, se isso vier a acontecer e o trabalhador entrar com processo contra a empresa, o exame tem finalidade de prova ou documento de argumentação do advogado da empresa.

Todos os funcionários que realizam audiometria normalmente trabalham junto a motores que produzem ruídos, o que, com o passar do tempo, prejudica e diminui a audição do trabalhador. Normalmente, esse exame é requisitado para os trabalhadores das fábricas de ração, frigorífico, incubatório e manutenção de máquinas da empresa.

Os exames de toxoplasmose e brucelose são obrigatórios para todos os funcionários que trabalham no manejo de pintainho na UPP, para evitar possíveis contaminações, que levariam ao fechamento da produção e perda de lotes inteiros de frangos. São gastos feitos para prevenir foco de contaminação, que poderia ser um trabalhador já contaminado ao ser contratado. Também, em caso de demissão, se o funcionário apresentar doença, a empresa se exime de cobranças judiciais, pois não se explica aos funcionários quando são demitidos se eles adquiriram alguma doença devido à forma como realizavam o trabalho. A prevenção visa apenas restringir a entrada de trabalhadores contaminados.

Cabe ainda salientar que os exames de contaminação e intoxicação são também realizados com trabalhadores de outras atividades envolvidas na produção do frango, como motoristas, auxiliares de produção de frigorífico e aves de matrizeiros, produção e incubatório e os técnicos em manutenção de máquinas nas fábricas de ração. Ocorre, no entanto, que os auxiliares de produção da UPP não são informados quando apresentam qualquer alteração nesses exames, o que seria fundamental, haja vista que os trabalhadores da UPP têm contato com produtos químicos como amônia, formaldeído, poeiras, substâncias químicas e agentes biológicos não identificados em seus contratos de trabalho.

É importante salientar que, desses serviços de análises, o único ofertado para os funcionários do município de Santa Helena é o de tabagismo, de acordo com os relatos dos trabalhadores. Isso porque ajuda a disciplinar o controle sobre o tempo de trabalho (THOMPSON, 2011, p. 297-298). Durante as visitas a campo e durante os diálogos com os trabalhadores, alguns reclamaram que na produção não há profissionais “com formação” para trabalhar com pessoas, referindo-se à incompreensão dos “chefes” diante das dificuldades dos trabalhadores. Ao contrário, porém, como podemos perceber, a “ajuda profissional” é no sentido de garantir a produtividade e não de “entender o trabalhador”.

Os médicos da empresa têm as seguintes funções:

[...] faz consultas, avalia atestados, delibera sobre a necessidade ou não de afastamento do trabalho, realiza encaminhamento para especialista, verifica os resultados de exames adimensionais e realiza avaliação física do funcionário que se afasta da empresa ou é demitido (...) avaliação física anual... “exames periódicos” [...]. (REVISTA DA LAR, 2010, p. 4).

Ao dialogar com os trabalhadores nas entrevistas que realizei sobre exames anuais, eles não souberam explicar se neles foram diagnosticados problemas de saúde, doenças ou contaminações. Apenas mencionaram que é realizado *check up* e, no caso do trabalhador pegar atestado de mais de três dias, é encaminhado à sede para uma nova consulta com o médico da empresa para reavaliá-lo. Essas reavaliações médicas constituem um mecanismo que a Lar criou para explorar o trabalhador ao máximo, enquanto ele ainda conseguir realizar algum esforço físico. E, no caso de o funcionário apresentar atestado, perde o dia de trabalho. Em 2009, houve denúncias de que vários deles tinham o valor do atestado descontado do salário, além de perderem o direito à cesta básica mensal, que funciona, segundo “os chefes”, como assistência, mas tratava-se de complemento da renda devido à baixa remuneração.

2 O SINE e Processo de Recrutamento

O SINE é de importância fundamental para o processo de recrutamento de trabalhadores das empresas. Parte dos trabalhadores desempregados busca o SINE para empregar-se na UPP, submetendo-se a uma coleta de dados. Ao serem encaminhados à empresa, ela, além considerar os dados coletados pelo SINE, faz outra coleta de informações, como vimos acima, por meio da ficha cadastral. O sistema de cadastro de informações de trabalhadores do SINE é mais extenso do que o da empresa. Seu cadastro contém todas as ocupações do trabalhador registradas na carteira de trabalho. É o que nos relata Maria Lopes (2009)⁹³, funcionária pública há 19 anos, dos quais 11 atuou como educadora infantil e está há 8 como atendente na Agência do Trabalhador. Segundo ela, as informações coletadas são as seguintes:

Endereço [...]. É o nome, data de nascimento, *cor, né! A raça da pessoa, cidade que nasceu*, identidade, CPF, carteira de trabalho, é o básico, né! Se a pessoa tem habilitação, a gente coloca porque abre muita vaga que exige habilitação. *Se a pessoa tem veículo* ou não para trabalhar, então abre vagas de vários gêneros. Então a gente coloca

⁹³ A entrevista no Sine foi muito complicada, devido ao clima tenso durante toda a entrevista. A gravação realizou-se durante o horário de expediente, e a trabalhadora, preocupada em não se comprometer devido ao clima de eleições para a prefeitura, não parou de olhar para a porta de entrada da Agência do Trabalhador e pediu para utilizar pseudônimo. Esta entrevista foi fundamental para organizar a reflexão sobre políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho.

todos esses dados no cadastro da pessoa, né! E também *os vínculos empregatícios*, se ela tem experiência ou não tem experiência, você coloca. E quais são *as pretensões delas na área de trabalho*, no que ela está a fim de trabalhar. Então, quando abre uma vaga, a gente tem como entrar em contato também com essa pessoa, né! Através do currículo dela, a gente tem como entrar em contato e saber se ela tá, se ela quer concorrer a essa vaga, né! Aí fica mais fácil pra nós, né! (grifos meus).

Esse cadastro fornece mais dados para a empresa, caso se interesse pelo candidato. São informações que ajudam a avaliar as condições econômicas e materiais do trabalhador desempregado, pois trazem registros de outras remunerações em carteira, as possibilidades de deslocamento para o trabalho e a dimensionar outras possibilidades de encaixe em funções, além das já indicadas na ficha da empresa, problematizada inicialmente.

Os trabalhadores que avaliam a contratação têm como referência as normas de RH. São treinados pelos funcionários da sede administrativa em Medianeira, como problematizado anteriormente. As entrevistas de contratação da UPP são realizadas, majoritariamente, pelo pessoal do RH da empresa nas dependências da Agência do Trabalhador. A instituição SINE funciona como mediador legal e legitimador da relação entre capitalistas e trabalhadores, seja no momento de empregar ou demitir, com a intermediação de mão de obra ou encaminhamento do seguro desemprego.

A “Agência do Trabalhador”, ao estar a serviço da classe dominante, carrega em sua denominação o simbolismo da contradição. Tal representação indica que a instituição presta serviços aos trabalhadores. O sentido político dessa denominação, a exemplo de outras, cumpre o papel, como nos mostra Henri Lefebvre (1983, p. 60), onde “Los dominantes, acentuando ciertos rasgos naturales [...] los convierten en una definición de carácter ‘definitivo’. Así se logra ofrecer, sin ‘mentir’ particularmente, una imagen que perpetúa la dominación”. Isso ocorreu, pois, essa representação desempenha uma atribuição social, nesse caso de neutralizar o enfrentamento e descaracterizar a finalidade de controle que desempenha na luta de classes. Assim, ela se torna “[...] verdadeira como resposta a problemas ‘reais’ e falsa na medida em que dissimula objetivos ‘reais’” (LUTFI; SOCHACZEWSKI; JAHNEL, 1996, p. 95).

O SINE é o órgão burocrático a serviço das empresas organizadas no estado restrito (GRAMSCI, 2001), para naturalizar as condições sociais e políticas que pressionam a reprodução e ampliação do exército industrial de reserva (MARX, 2011.p. 732-744). Da sua articulação com outros órgãos públicos e instituições de classe, expõe os trabalhadores desempregados à pressão organizada da classe dominante. Sua atuação objetiva disciplinar a

relação do trabalhador com as demandas da classe dominante ao negociar as condições de contratação da mão de obra, papel que deveria ser desempenhado pelo sindicato dos trabalhadores. Nesse sentido, sua atuação contribui para a sujeição do trabalhador, levando-o à condição de dependente politicamente ao patrão.

Ao mesmo tempo, por meio de sua atuação, o SINE obtém recursos para a manutenção de suas atividades, o que, nas palavras da entrevistada Maria Lopes, é designado como “*reconhecimento*”. Também, com a inserção de mão de obra no trabalho, se garantem recursos financeiros ao governo municipal, recolhidos em folha através do pagamento do INSS. Parte desses recursos é repassada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e é o principal recurso financeiro do SINE para manter as atividades, bem como para atender à demanda de qualificação dos trabalhadores requisitadas pelos empresários. É o que nos evidencia a narrativa de Maria Lopes, gerente do SINE:

É como eu te falei. Tem o programa do leite, tem o pro... o bolsa família, as ações do CRAS. É! Na verdade, o sistema não é interligado, mas quanto mais a gente coloca mais benefício vem para o município, dinheiro para o município quanto pra nós aqui da agência também! A nossa credibilidade fica maior pra nós poder pedir um computador, pedir o material de expediente que vem. Então, assim, a gente tem um pouco mais de credibilidade, né! Tanto que agora está pra sair a nossa reforma. Vai ser construída a sala que vai vir do Estado, vai construir uma tele sala pra cursos. Então vai ser feito aqui mesmo os cursos. Daí vai ser feita adaptações porque a nossa agência está precisando dar acessibilidade. Banheiros nós não temos. Então vai ser feito todo, todo esse aparato vai ser feito.

Até antes de ontem eu conversei com o pessoal lá da secretaria de Curitiba. Tá na mesa deles, tá pra sair essa reforma aqui. Então isso é por intermédio das nossas colocações, se você num coloca, num tem como você cobrar, né! Então pra nós isso é gratificante. (grifos meus).

As metas alcançadas pelo SINE, que é subordinado ao MTE, garantem recursos a nível municipal para a ação social, responsável, em grande medida, por retroalimentar uma série de programas que gerenciam a pobreza, local e nacionalmente. São programas que variam de uma cidade para outra, mas têm como característica burocrática comum organizar mecanismos de fiscalização das condições de miséria da população municipal. Essa assistência à pobreza é feita mediante a distribuição de cestas básicas, cadastramento de programas nacionais de redistribuição de renda, como o Bolsa Família, e programas estaduais de assistência alimentar, como o Leite da Criança.

Em trabalho de campo, fui informada que existe uma orientação interna de tratamento com os trabalhadores que buscavam a “Ação Social”, ou seja, a Secretaria

Municipal de Assistência Social, dirigindo-se ao Centro de Referência de Assistência Social – CRAS. Os funcionários deveriam enviá-los para a Agência do Trabalhador. Nessa relação entre SINE e Assistência há um consenso sobre a finalidade de controlar a revolta social: distribui-se comida, mas apenas em quantidade para que se mantenha a situação de miséria. Essa condição possibilita à assistência pressionar o trabalhador a aceitar uma dentre as “*vagas ofertadas*”, independentemente de qual seja. Essa pressão contribui duplamente com o capitalismo: ajuda a resolver, pelo menos em parte, as questões de crise de produção e de circulação de mercadorias mediante a distribuição de alimentos e recursos financeiros e pressiona os trabalhadores a se submeterem ao setor agroindustrial, que enfrenta a rotatividade e o adoecimento da mão de obra.

Mesmo aparentemente diferentes, o SINE e o CRAS são responsáveis pelo estabelecimento de uma regulação da pressão que a miséria pode exercer sobre os trabalhadores. É um mecanismo por meio do qual se busca construir o consenso sobre a privação aceitável, indicando que o meio de lidar com essa privação é recorrer ao mercado de trabalho informal.

Vejamos como a responsável por essa tarefa interpreta a relação CRAS e SINE acerca do controle sobre os programas. Ao ser questionada sobre se o funcionamento dos sistemas de informações dos dois órgãos é conjunto, afirma:

Não. O nosso sistema é pela Secretaria do Trabalho, né! Nós somos vinculados a Curitiba, é tudo do estado não é nada vinculado[ao município]. Na verdade, o CRAS, eles tem o cadastro único, né! Que está sendo implantado, mas nós ainda não, não tá tudo ligado, ainda não! Tá [o] nosso na verdade nós temos acesso a seguro desemprego, intervenção e mão de obra, outras coisas assim, são consultas. Mas não que a gente seja ligado com o CRAS, não, inda não! A gente gostaria que fosse, porque tem muito programa que, que poderia tá ligado já, né! Como o Bolsa Família, Programa do Leite, se a pessoa recebe ou não esses benefícios, poderiam estar ligados, né! Mas ainda não.

A entrevistada, logo após expor a intenção de articular o acesso dos funcionários do SINE a registros da assistência social, foi questionada acerca da utilidade que tais informações teriam em relação à contratação de trabalhadores. Foi quando a narrativa evidenciou o projeto político que orienta o cruzamento de dados:

A pessoa que recebe o do leite é pra pessoas até os três anos, né! A criança completou três anos, a criança deixa de receber o leite, né! Daí, no lugar dessa criança já entra outra, né! É...é um benefício que vem do governo do estado, né? O Bolsa Família também! A pessoa tem até um número de pessoas na casa, e a pessoa tem um número X de cada componente da família ganhe pra, não tenho bem certeza, é cento e poucos reais por pessoa, né! Essa pessoa tem direito a receber o Bolsa Família. Agora, um

trabalhador que esteja, uma pessoa que esteja trabalhando e ganhando lá seus mil reais e ganhando o Bolsa Família, não se enquadra. Tem muita fraude, né! (grifos meus).

Nesse sentido, o controle e o repasse de proventos aos trabalhadores constitui um mecanismo útil para as empresas, como discute Marx (2011, p. 732-744) acerca da importância do exército industrial de reserva, para deixá-los sem opção frente às investidas dos patrões. Essa finalidade sociopolítica fica mais evidente à medida que Maria Lopes tenta justificar a importância da mudança do sistema de informações, dizendo:

Você chega na casa da pessoa, ela vai dizer que ela ganha o quanto que ela quer pra você, né!

Acontece muito isso, acontece muita fraude, porque as pessoas omitem realmente o salário que ganham pra poder receber esse benefício do Bolsa Família, né! E se a gente tivesse tudo vinculado, a partir do momento que a pessoa fosse cadastrada no Bolsa Família já puxaria o vínculo empregatício da pessoa e o salário que ela recebe. Seria bem mais prático e ia estaria bem mais difícil. Evitaria essas fraudes, né! Que puxaria o salário dos componentes dessa família. (grifos meus).

Lopes desqualifica os trabalhadores enquanto mentirosos para justificar a implantação desse projeto de articulação do sistema de informação, sistema pretendido pelo grupo de empresários que ela representa através da atuação do órgão. Sua narrativa denota uma suposta prática de resistência, onde os trabalhadores articulariam isoladamente a “omissão” para obter condições mais dignas de sobrevivência. Essa prática, que a entrevistada significa como “fraude” é, possivelmente, para os trabalhadores, estratégia para conseguir condições de sobrevivência.

A rotatividade dos auxiliares de produção e a desistência dos cursos de qualificação do SINE indicam a resistência ao trabalho na agroindústria avícola. A não permanência na UPP, bem como a procura por outros empregos pelos operários ocorre no contexto no qual a empresa está intensificando a extração de mais-valia, ao inserir novas tecnologias, especialmente máquinas. Ocorre, no entanto, que os trabalhadores estão resistindo às novas investidas organizadas pelo SINE na intermediação e qualificação da mão de obra, como evidencia o fragmento a seguir da entrevista de Maria Lopes, ao se referir às vagas abertas para cursos de qualificação:

[...] É, na verdade como eu te falei nós estamos com bastante vagas, ontem mesmo a gente estava contando, a gente está com 150 vagas abertas. As pessoas normalmente, elas querem na verdade escolher. É, eu acho assim “a pessoa quando ela está desempregada ela vai! ou vai tentar se qualificar ou vai pega o que a principio, o que pra sanar suas necessidades de urgência”. Às vezes acontece de surgirem as vagas melhores que a gente fala, as vagas que exigem um pouco mais de estudo, a gente demora muito tempo pra colocar, pra fechar essa vaga né! porque nós não temos né! As

peessoas na verdade elas não querem estudar, *é muito difícil você achar alguém que queira estudar, agora mesmo nesse curso que a gente começou semana passada, foi no dia 24 se eu num me engano, que a gente começou um curso de vendedor pelo SENAC. Nós estávamos, eu consegui colocar 27 pessoas, que era o máximo que a gente conseguia colocar, ontem eu conversando com o pessoal do SENAC já estamos com 24, três já não estão indo, então assim: as pessoas querem as coisas de graça vem, a qualificação vem, mas daí eu num sei o que acontece, ele a...eles num tem aquela, mesmo como eu vou te fala? Aquele pique pra ir até o final, porque é um curso longo, de 200 horas. Então, assim eles num pensam lá na frente eles vão sofrer um pouquinho agora mas lá na frente, é pro futuro deles e as melhores vagas que a gente tem com os melhores salário “provavelmente” seria a deles, mas eles num chegam até o fim, num chega a concluir esses cursos né! A gente já faz uma pré-seleção, já conversa com a pessoa “vai até o fim?”, “vou!”, quando chega na hora começa a fazer e desiste né! deixa de coloca uma pessoa que ia até o final pra coloca essas pessoas que querem se qualifica, mas não aguentam ir até o fim. Eu num sei o que acontece né! Querem tudo meio rápido, meio fácil é difícil né? (LOPES, 2009, grifos meus).*

A realidade vivida informa que esse “discurso” não se realiza. Quando analisamos atualmente o mercado de trabalho, observamos que 48,36% do montante de vagas concentram-se no setor avícola, como auxiliares de produção. Ou seja, 89 das 184 “possibilidades” de emprego ofertadas na Agência do Trabalhador, em dezembro de 2012, eram como auxiliar de produção de frigorífico ou matrizeiro. O restante se distribui em 26 ocupações diferentes⁹⁴. As vagas mais ofertadas são para salários baixos e condições precárias de trabalho e, legalmente, admite-se que, para essas tarefas, não se necessita de formação técnica prévia, de acordo com o MTE.

No Brasil, ao longo das últimas décadas, criou-se uma série de programas assistenciais de rendas irrisórias, para que a porção mais pobre permaneça sendo apropriada cotidianamente em suas condições de vida. Esses pais são pressionados a lidar com tal situação por meio da busca de mais trabalho, como forma de complementar ou criar uma renda. A informalidade é parte da estratégia para criar as condições que possibilitem comer, vestir, ter água quente e material escolar, entre outras questões importantes para as famílias de trabalhadores que são assistidas pelos programas como Bolsa Família (SILVA, 2009). Essas condições também deixam essas famílias vulneráveis aos programas de qualificação de mão de obra, oferecidos pelo SINE e CRAS, com os quais os trabalhadores criam novas estratégias de sobrevivência (FREITAS, 2012). Alguns trabalhadores estão, no entanto, encarando essa injeção de recursos públicos, que potencializa as relações de mercado, como um direito social.

⁹⁴ Disponível em: <<http://concursosnobrasil.com.br/noticias/emprego-sine-santa-helena-pr.html>>. Acesso em: 17 fev. 2013.

E, assim, reivindicam a permanência do repasse, resistindo a submeter-se às condições precárias dos trabalhos que são ofertadas nas fábricas agroindustriais.

Para enfrentar a resistência dos trabalhadores à qualificação, o Conselho Municipal do Trabalho (CMT), criado em 21 de setembro de 1995, e atualmente presidido por Tânia Maffini, empresária indicada pela Associação Comercial e Industrial de Santa Helena (ACISA), atua para atender a demanda de mão de obra qualificada, como evidencia reportagem da Rádio Grande Lago: *“Temos mão de obra, mas não qualificada conforme a necessidade dos empresários, por isso iremos diagnosticar e buscar o que for necessário para o município, trazendo cursos através de parcerias com Sebrae e Senar, além de outras”*⁹⁵.

Entretanto, para além da qualificação do SINE, SEBRAE, SENAR, entre outros órgãos, há que se registrar que, para a UPP, são importantes as experiências de trabalho e os saberes dos operários adquiridos ao longo de suas trajetórias de vida. Nesse sentido, a narrativa de Elisângela, sobre seu trabalho na UPP, é elucidativa:

Coletor, né! *De tudo um pouco né?* A gente coleta ovo, coloca maravalha nos ninhos, faxina hora da saída os galpões, né?

[...] *O trabalho da produção é coletar os ovos, lavar, higienizar pra vim pra cima. Pra vim tudo direitinho, os ovos tudo virado certo, pra na hora da vacina não pegar na cabeça dos pintinhos. Por que tem a parte do ovo que é a cabeça. né? Parte de baixo é a cabeça.*

[...] *Levantava cedo, tirava o leite, fazia e tomava café, depois ia pra roça, quebrar milho, senão limpar, passar veneno com máquina, né! Tudo isso eu já fiz.*

[...] *É que nem eu falo: “Pra gente se acostumar por esse lado tem que ser uma pessoa que tem opinião, e que é acostumado no serviço pesado”, por não facilitar. (grifos meus).*

A fala revela elementos do perfil da mão de obra priorizado até o momento pela UPP. São trabalhadores com pouca ou nenhuma escolaridade, mas com alguma habilidade no trato com animais, pessoas acostumadas a acordar cedo, educados moralmente e fisicamente a suportar trabalhos estafantes como valor de classe. A industrialização da produção de aves

⁹⁵ Disponível em: <<http://www.rgl.com.br/noticia/santa-helena/tania-maffini-e-eleita-presidente-do-conselho-municipal-do-trabalho>>. Acesso em: 10 mar. 2013. Segundo Dênis Bell’aver (2009, p. 7), em diálogo com a reflexão de Leny Sato (2007, p. 1-27), ao analisar como os conselheiros explicam a responsabilidade do desemprego, conclui que *“esta questão está vinculada em torno de um discurso sobre os conceitos de ‘empregabilidade e qualificação’, (...) que transforma o desemprego em um problema de resolução individual”*. Essa mesma perspectiva política é perceptível na análise das fontes, trabalhadas em páginas anteriores. Para Bell’aver, no estudo da atuação do CMT em Toledo/PR., a classe dominante, enquanto *“Sociedade Civil Organizada”*, tem aproveitado o regime político democrático para fazer *“políticas de classe como políticas públicas de emprego”* (p. 9-24).

guarda semelhanças e relações com o cotidiano de trabalho no campo, onde se “*levanta cedo*” e no decorrer do dia faz-se “*De tudo um pouco, né? A gente coleta ovo... faxina*”. Esse modo de viver e trabalhar no campo articula o trabalho doméstico, a jornada de diárias na roça e o cuidado com os animais. De uma forma diferente, Elis continua a viver assim, entre o trabalho fabril e afazeres domésticos.

Ela, que viveu a maior parte da vida como trabalhadora do campo, tem seu modo de vida na indústria articulando disciplina naturalizada na jornada que aprendeu no trabalho do campo. Atualmente começa cedo e, assim como no campo, tem a vida na dependência de animais, haja vista que a fábrica funciona por 24 horas diárias, durante todos os dias do ano, independentemente das condições climáticas, da falta de energia.

O trabalho fabril guarda semelhanças, mas não é igual ao do campo. Elis aprendeu técnicas produtivas, mas também soma, ao novo modo de fazer, o conhecimento e as práticas vividas no trabalho do campo, como, por exemplo, a rotina de acordar muito cedo para o trabalho. Ambas as rotinas, no campo e na indústria, são estafantes. Os operários, sobretudo os que têm origem rural, procuram descansar para repor as forças físicas. Essa é uma prática comum dos agricultores, que, geralmente, após o almoço, descansam. O costume de acordar cedo e a prática de descansar permitem que a empresa consiga evitar trabalhadores que perdem o horário de despertar e estão sempre mais dispostos fisicamente. Essa introjeção da disciplina para o trabalho é interessante ao empresariado, pois facilita o controle sobre a produção através da autodisciplina.

3 Trabalhadores na Avicultura: experiências dos auxiliares de produção na UPP

Quando questionamos acerca da rotatividade, os números do SINE e da UPP não conferiam, mas alguns trabalhadores indicavam que a relações entrada-saída de funcionários eram equacionadas. Entre novembro e dezembro de 2011, percebi que o quadro de trabalhadores na UPP estava constantemente deficitário. Então me perguntei qual seria o motivo desta negação ao trabalho fabril com aves?

Concentrando a problematização na situação de homens e mulheres da UPP, genericamente chamados “auxiliares de produção”, parte da resposta sobre os motivos da negação ao trabalho na avicultura começa no sentido político e prático dessa denominação de “auxiliar de produção” na luta de classes, pois, analisando a dinâmica construída no mundo do trabalho agroindustrial, é possível refletir sobre as experiências vivenciadas por esses trabalhadores, denotando a complexidade das relações sociais do trabalho e o poder que

permeia as suas vidas, que equilibra a dinâmica social de produção e de reprodução do capitalismo agroindustrial, discussões que tornam inviável o pesquisador naturalizar essa denominação.

Qual é o motivo dessa denominação? Como é o cotidiano desses trabalhadores na avicultura? Qual sentido e significado político assume a designação de “auxiliar de produção” no mercado de trabalho? Trata-se de uma categoria genérica com a qual as fábricas assinam os contratos de trabalhos na região e o mecanismo da denominação possibilita dialeticamente acolher/esconder diversas ocupações legalmente regulamentadas como vigias, ajudantes de motoristas, cozinheiras, trabalhadoras de lavadeiras. Pergunta-se, então, por que a legislação sobre trabalho na avicultura propositalmente não é alterada?

Possivelmente pela ação organizada na bancada ruralista diretamente envolvida com a atividade, como ABAG, OCB e UBA, que agem no poder federal para camuflar a questão do processo de flexibilização e de intensificação do trabalho vivido na dinâmica produtiva no cotidiano fabril da avicultura. O dia, para a maioria desses trabalhadores, começa dispendendo mais tempo para a empresa do que o que lhe são legalmente pagos. Na fábrica a cada dia não há certeza do setor em qual trabalhará, ou seja, o trabalho é reorganizado todos os dias através de escalas, nas quais o trabalhador não tem cargo ou tarefa fixa.

Há apenas a certeza de cumprir uma jornada de trabalho esgotadora da sua força de trabalho: são sete horas e vinte minutos carregando e empurrando peso, abaixando e levantando com sobrecarga de coluna e articulações, ações monótonas em posições ergonomicamente prejudiciais à saúde, além do espaço e de substâncias insalubres com que são obrigados no trabalho a coexistirem, tudo em troca de baixos salários. Essa situação de exploração é legitimada legalmente pela sua baixa escolaridade.

Essa dinâmica do trabalho para os trabalhadores implica a busca do controle de vínculos de proximidade com os colegas, o que dificulta resistência organizada coletivamente no chão da fábrica em situações pontuais, como tratarei mais adiante. Essa condição de trabalho acaba pressionando o trabalhador a “adaptar-se”, tornando-o polivalente, fazendo várias funções do espaço produtivo sem ampliar, com isso, sua remuneração pela categoria profissional que exerce ou ampliar seu conhecimento sobre a tarefa desempenhada. A justificativa empresarial para a constituição dessa dinâmica é a falta de mão de obra, especialmente qualificada.

A definição legal da categoria “auxiliares de produção” cobre os sujeitos com os quais dialogo nesta pesquisa. Eles estão cadastrados, na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, sob o código geral da categoria no número 6233, que designa os “*trabalhadores da avicultura e cunicultura [coelhos] de postura e corte*”, legislação essa aprovada de forma concentrada como categoria em 2002 (OLIVEIRA, 2002)⁹⁶.

Sob o código 6233 estão todos os trabalhadores da avicultura que executam as funções de higienização de instalações e equipamentos, de preparação de instalações, de manejo de aves e coelhos, de seleção de aves e coelhos, de classificação de ovos e coelhos, de incubação de ovos e de controle da sanidade veterinária das aves e coelhos. Os sufixos numéricos após o hífen é que subdividem as ocupações das “famílias”, que são subcategorias por atividade. Isso se caracteriza objetivamente por etapas do processo produtivo. Ou seja, na organização do trabalho, a classe trabalhadora da avicultura é subdividida em trabalhadores de postura, operador de incubadora, sexador e trabalhador da avicultura de corte. Essas definições funcionais em alguns postos, como, por exemplo, operador de máquina, implicam mínima variação salarial no interior da mesma categoria geral. Essa prática dos empresários do setor avícola é para fragmentar a classe dos trabalhadores da avicultura. Mas o que nos interessa é que está subdividido desta forma:

6233-05 Trabalhador da avicultura de corte - Avicultor de corte – exclusive conta própria e empregado.

6233-10 Trabalhador da avicultura de postura - Avicultor de postura – exclusive conta própria e empregado; Avicultor – exclusive conta própria na avicultura de postura;

6233-15 Operador de incubadora – Auxiliar de incubação; Incubador de ovos.

6233-25 Sexador – Selecionador de pintos por sexo; Sexador de pintos. (MTE, 2010. p. 76).

Utilizando o sistema do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e gerando o relatório de atividade da família ocupacional, nessa circunstância nos deparamos com a seguinte situação:

⁹⁶ Observando as classificações de ocupações anteriores, foi possível constatar que, a partir da legislação de 2002, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE aglutina os trabalhadores da avicultura sob uma mesma sequência de categorias, o que não ocorre na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/94 e na Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIOU/88. Tendo como base informações do MTE.

Tabela 2: Tabela da atividade de higienização.

Relatório de Atividade: família ocupacional 6233 - trabalhadores na avicultura e cunicultura				
Área	Atividade			
Higienização de instalações e equipamentos	Retirar a cama de esterco AC AP	Varrer o aviário AC AP	Queimar resíduos AC AP OI	Lavar aviário e equipamento AC AP
	Lavar silo AC AP	Desinfetar aviário AC AP	Desinfetar cama AC AP	Desinfetar círculos de pintinhos AC AP
	Desinfetar incubatório OI	Lavar incubatório OI	Limpar lâmpadas AC AP OI	Desinfetar equipamentos AC AP OI
Legenda de ocupações da família		OI = Operador de incubadora	AP = Trabalhador da avicultura de postura	AC = Trabalhador da avicultura de corte

Fonte: Ministério do Trabalho e do Emprego⁹⁷. Organização da autora.

Observaremos as subcategorias (OI, AP, AC) de uma mesma “família”, cumprindo atividade de mesma área, higienização e desinfecção, mas em distintos setores produtivos (recria, produção e incubação), mesmo que anteriormente as categorias estejam classificadas distintamente na CBO. Essa subdivisão de áreas, atividades e subcategorias de uma mesma família, no entanto, que concomitantemente são caracterizadas e diferenciadas no espaço de trabalho, é efetivamente vivenciada na realização do trabalho em distintos espaços do processo produtivo. Essa inter-relação de atividade/categoria/espaço produtivo legitima a prática de poder corrente que generaliza esses trabalhadores como “auxiliares de produção”. Politicamente, essa categoria, com particularidades um tanto genéricas, que, por vezes, podem confundir, justifica que o setor agroindustrial cadastre os trabalhadores nesse modelo produtivo, generalizando-os na categoria “auxiliar de produção”, mas, no espaço de trabalho, essas relações de distinção de tarefas são constantemente reforçadas pela empresa, por meio das práticas dos chefes e pela distinção hierárquica.

Ao analisarmos as atividades descritas no relatório do MTE, e compararmos depois com a organização efetiva do trabalho na UPP, observaremos contradições entre a legislação e as situações vividas nas equipes de trabalho. Por exemplo, se fôssemos definir a atividade da equipe de higienização da UPP criada em 2009, seu trabalho é higienização de equipamentos

⁹⁷ A base principal de referência é o relatório que subdivide área, atividade e família. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/tabua/ResultadoConversaoFamilia.jsf>>. Acesso em: fev. 2013.

e instalações, rodo-lúvio e as placas de vaporização, mas não do espaço de trabalho, como varrer aviário, as áreas de trabalho na recria ou higienização dos ninhos na produção, a aplicação de pó de formol para matar carrapatos, bactérias e fungos, ou mesmo a higienização de equipamentos como máquina de vacinação ou salas do incubatório, atividades realizadas pelos demais, mas que se encaixariam na higienização.

Analisando as condições de trabalho que são reconhecidas pelo MTE para a classe, é naturalizada legalmente a situação de “*baixa escolaridade*” e a assimilação de que o processo de aprendizagem é prático, reconhecida essa situação sociopolítica como característica da ocupação. Ademais, possuem os mesmos direitos do contrato celetista. O MTE, na CBO, legitima as condições precárias a que os trabalhadores estão submetidos durante o trabalho, como as posições desconfortáveis na realização das tarefas e a exposição a produtos tóxicos (MTE, 2010, p. 76).

Essas condições, oficialmente aceitas pelo Estado, de baixa escolaridade, de aprendizagem prática e de situações de trabalho prejudiciais à saúde, são interpretadas nas experiências dos sujeitos da classe de formas específicas. As memórias do vivido são materializações verbais da realização de valores culturais, produzidos historicamente a partir do diálogo entre a vida fora da fábrica e as pressões das relações de trabalho, ambas compreendidas como relações de poder da e na dinâmica capitalista. Essa questão pode ser compreendida a partir de um jovem como Maicon, aos 19 anos, com escolaridade do ensino médio, que trabalha como operador de incubadora. Em conversa, relatou vivências constantes com humilhações dos chefes devido a erros. Trata-se de erros que, segundo ele, não cometeria se dominasse o conhecimento técnico da atividade que desempenha. Essa experiência é encarrada por Maicon como individual, levado-o a projetar para seu futuro fazer faculdade na área de gestão da produção, área de atuação da empresa. A monopolização do conhecimento técnico pela empresa traz luz a uma contradição própria: Maicon deseja conhecer para não passar mais pelo constrangimento, ao mesmo tempo em que seu projeto tende a reproduzir com outros trabalhadores a experiência autoritária que vive hoje.⁹⁸

A interpretação de Maicon sobre a realidade e sobre a posição que projeta tomar diante dela nos possibilita entender como a internalização da hegemonia⁹⁹ é construída subjetivamente e o resultado mais amplo, porque há, na consciência da classe, a naturalização

⁹⁸ Essa conversa foi anotada durante a pesquisa de campo, no dia 24 de janeiro de 2013. Infelizmente não realizei entrevista com Maicon, mas essa conversa ocorreu quando estava nesta fase da problematização.

⁹⁹ Entende-se hegemonia como processo de disputa onde o projeto de uma classe, neste caso dos empresários agroindustriais, torna-se projeto das demais classes, neste caso de parte da classe trabalhadora, materializada no sonho acadêmico de Maicon.

da situação. Tenho que circunstanciar quem é Maicon em relação a mim e do que conversávamos quando expôs sobre as pressões do trabalho que ele construiu uma expectativa de transformação do futuro. Maicon é amigo de infância de meus primos que residem na Vila Celeste. Desde 2003, aproximadamente, costumo conversar com seus pais na casa de meus tios ou quando os encontro na cidade; em 2011, era colega de seu padrao na UPP; em 2009, entrevistei sua mãe e, desde então, alguns adolescentes filhos dos entrevistados costumam conversar comigo, pessoas que me conhecem há anos de vista. Esse diálogo foi em 23 de janeiro de 2013. Na ocasião estava conversando com meu primo Diogo sobre trabalho e futuro, e Diogo comentava que sairia do trabalho no mercadinho para entrar na UPP, como terceirizado na instalação de ninhos eletrônicos¹⁰⁰. Naquele dia, Maicon estava no mercado aprendendo a trabalhar com Diogo, projetando trabalhar à noite no incubatório e durante o dia no mercado. Perguntei se Diogo não voltaria a estudar, pois abandonou o ensino médio para trabalhar, oportunidade que Maicon estabeleceu relação com ele sobre como tem que viver sua relação de trabalho, naquele momento evidenciou que o conhecimento produz relações sociais de poder que podem configurar os sentidos da percepção ideológica do futuro. No caso, a consciência de Maicon é construída observando a situação de forma individual, o que reforça sentidos de que a diferença no trabalho é vivida como separação e desigualdade, mas sua experiência já é reconhecida legalmente como condição de classe.

A oferta de emprego com baixa escolaridade é elemento da condição de classe de que esse setor agroindustrial se utiliza. Trata-se de emprego já previsto legalmente, mas que é vivido como aflição na experiência dos trabalhadores auxiliares de produção, especialmente no matrizeiro. Esse setor concentra o maior número de trabalhadores da UPP. No incubatório, a maioria são mulheres. Na totalidade da categoria, há o predomínio de mulheres, com média de idade entre trinta a cinquenta anos. Entre os trabalhadores, há analfabetos e, quanto aos que possuem ensino fundamental ou médio, mas, em ambos os casos, muitos são estudos incompletos.

Os trabalhadores mais velhos trabalham, em geral, no matrizeiro, onde as tarefas exigem maior força física e não dependem de educação escolar. Quando é imprescindível o manuseio de tecnologias, exigindo alguma formação escolar, a empresa organiza o treinamento de forma manual.

¹⁰⁰ Sistema de esteiras elétricas, para coleta de ovos no espaço da produção, instalado recentemente na UPP/LAR Vila Celeste. Com as esteiras o número de trabalhadores foram reduzidos, e a tarefa simplificada. Atualmente a tarefa de coleta exige que os trabalhadores permaneçam mais tempo da jornada de trabalho agachando e levantando, para coletar os ovos do chão.

No próximo ponto realizo uma descrição das equipes e da organização do trabalho. Essa narrativa tem o objetivo de localizar o leitor no espaço da fábrica, para posterior problematização, realizada no capítulo seguinte.

4 A Organização do Trabalho

O modo de trabalhar implica o significado do comportamento político da classe. A forma de organização dos espaços e das equipes, bem como as alterações na linha de produção no capitalismo são projetos de disciplinarização, não apenas do corpo, mas também dos sentidos políticos apropriados e construídos pela classe sobre o trabalho (DIAS, 1996; 1998).

Na UPP, o trabalho está organizado em setores. A produção conta com dois grandes setores (o matrizeiro e o incubatório). O matrizeiro engloba as atividades de engorda das aves no setor de recria e a produção de ovos. O incubatório é o setor que recebe a produção de ovos e encaminha a produção de pintainhos para os aviários. Tais setores contam com equipes, formadas por homens e mulheres, cada qual com um supervisor, que é chamado de “líder”. E a parte administrativa da UPP é gerenciada pelo Escritório.

O Escritório é um espaço onde trabalham pessoas com formação técnico-administrativa. São os secretários responsáveis pela burocracia dos recursos humanos, os técnicos em gestão de produção e o gerente respectivo. Suas formações profissionais variam entre graduação de ensino superior, técnico de nível médio ou conhecimento prático adquirido no espaço produtivo. Durante a noite, trabalham nesse local os vigias.

O acesso ao escritório é limitado. Nele trabalham os chamados “funcionários de confiança”, que têm acesso a informações privilegiadas. O setor centraliza dados produtivos e documentação sobre normas internas. É o ambiente de organização da gestão científica da produção. Os trabalhadores desse espaço têm acesso direto à gerência geral da UPP, trabalhando concomitantemente subordinados à administração de recursos humanos de Medianeira e à organização da atividade avícola.

Na Cozinha trabalham apenas mulheres. A escolha das funcionárias ocorre por diversos fatores, como negociação de transferência de equipes, necessidade do espaço produtivo, adoecimento do trabalho em outras tarefas. Essa equipe é organizada em dois turnos de entrada e saída, turnos nos quais, normalmente, as trabalhadoras da Vila ficam no primeiro turno por não dependerem de transporte para o deslocamento.

O trabalho das cozinheiras é fiscalizado e orientado pela nutricionista da empresa, mas a escala diária é organizada pela demanda enviada pela manhã pelo escritório com a escala de quantidade de trabalhadores por núcleo. A líder é responsável por organizar as escalas e os pedidos de alimentos, enquanto as cozinheiras, de executar essa tarefa dentro de tempo determinado.

A Lavanderia também é um ambiente onde trabalham apenas mulheres, cuja atividade é lavar, secar, passar, embalar e armazenar os uniformes que são separados pelos setores produtivos, além de identificar áreas limpas, destacando-as das sujas. Seus uniformes são brancos assim como as vestimentas das trabalhadoras da cozinha, das secretárias e dos operários do incubatório. No âmbito do espaço de produção, no entanto, os operários de cada setor são diferenciados pela cor do uniforme: os azuis são da manutenção, o cáqui é utilizado nas áreas de trânsito externas à fábrica, os cinzas são da recria e os verdes, da produção.

A finalidade da equipe da lavanderia é manter o controle de agentes biológicos e químicos presentes nas roupas, além de, politicamente, facilitar o controle visual da circulação de trabalhadores em setores não permitidos. A lavanderia está passando por reorganização produtiva. Foi concentrada no matizeiro.

A equipe de higienização é dividida em dois setores, incubatório e matizeiro, cuja tarefa é a lavagem e a desinfecção de equipamentos como as placas vaporativas junto aos exaustores, para eliminar parasitas existentes no interior do galpão, limpeza dos espaços de entrada e saída de transporte (rodolúvio). A dinâmica desse trabalho converge a atenção, especialmente, às áreas externas dos espaços de trabalho. A equipe foi criada em 2009 para diminuir a sobrecarga de trabalho das mulheres que trabalham nos núcleos, permitindo a elas cumprir mais tarefas relacionadas à produção e menos à manutenção higiênica dos ambientes.

A higienização é subordinada à equipe de 5S do incubatório, que está diretamente ligada à gerência do escritório da UPP. A eficiência do trabalho é fiscalizada cientificamente através de relatório, com análises laboratoriais encaminhadas ao Ministério da Agricultura. Amélia descreve o controle do trabalho realizado pela chefe do 5S: *“Ela tira a amostra com uma placa, né! Que ela vai deixar no local e vai retirar a amostra e mandar pro laboratório, laboratório do Ministério da Agricultura”*.

Quanto ao comportamento dos seus membros, é fiscalizado, assim como os demais trabalhadores, pelo controle de qualidade, pois que, segundo Marta, casada e mãe de dois meninos, as auditorias são articuladas ao trabalho diário de fiscalização do 5S:

[...] é feito fiscalização, mas se enquadra dentro do processo do 5S. Assim como sempre tem duas do controle, né! Que ficam aqui dentro, né! Então aquilo ali elas tão todo dia fiscalizando tudo. Desde os ralo se é bem enxaguado tudo, ali dentro isso assim é tudo com elas, né! A limpeza da sala, depois que nós fizemos a limpeza da sala, elas vão ver como tá a limpeza da sala, como que tá o chão? Como que tá a parede? Tudo né? Tem que tá limpo tudo, né. Quanto a isso, elas mesma que fiscaliza, né!¹⁰¹

Nessa perspectiva, as tarefas desempenhadas demandam muita força física e são responsáveis por controle de agentes biológicos em equipamentos e estruturas existentes na UPP. Segundo Amélia, *“No total são 12 núcleos então divididos, cada quatro para cada equipe de dois funcionários”*. E utilizam detergentes, sanizantes e produtos químicos. Eles são uma equipe móvel responsável por limpar e higienizar toda a estrutura da recria e produção, além das áreas de entrada do matriseiro e incubatório.

O controle de qualidade total, também conhecido como CQ, denominado pelos trabalhadores como *“o pessoal do controle”*, trata-se de uma equipe com aproximadamente seis trabalhadores, escolhidos *“a dedo”*. A finalidade e forma de atuação desses sujeitos são fundamentais para a empresa, por isso, também, se exige que eles sejam de confiança do chefe. Para essas funções são escolhidas pessoas recomendadas por pessoal de confiança de dentro ou de fora da fábrica.

O CQ tem como responsabilidade explicar aos trabalhadores, desde o primeiro dia de trabalho, as normas internas da empresa, e fiscalizar e punir o descumprimento dessas normas. O objetivo é disciplinar cotidianamente o comportamento dos trabalhadores. Para tanto, utilizam a punição como mecanismo para demonstrar seu poder no espaço de trabalho. A criação desse grupo acarretou, progressivamente, a disseminação do sentimento de desconfianças no interior da classe.

Os núcleos de recria são cinco unidades produtivas que compõem um setor. São, também, alguns dos locais onde há a menor rotatividade de trabalhadores. São equipes de quatro homens e uma mulher por núcleo. A obrigação das equipes é *“cuidar”* das galinhas e dos galos de até seis meses. A organização das tarefas diárias, segundo João, era *“porque tem dia que lidava com aquilo, no outro dia tem outra coisa. Eu a maioria lá, eu peneirava e pesava ração pro macho. Até meio-dia meu serviço era aquele, variava as coisas pra fazer”*.

Cotidianamente, o trabalho desses sujeitos é mexer cama de aviário, alimentar, lavar comedores, arrumar os nipes de redução de água, pesar ração, lavar e arrumar pedilúvio com

¹⁰¹ MARTA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 21 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

amônia líquida. As mulheres, principalmente, cumprem funções como varrer as áreas de trabalho, lavar vestiários, banheiros e lavar botas de visitantes, como também limpar refeitórios após as refeições – isso durante o horário do almoço.

A equipe de seleção é responsável pelo controle do processo de desenvolvimento padronizado das aves. Para tanto, a tarefa realizada é a pesagem e a separação das galinhas por peso, estabelecendo, por meio dessa atividade, a quantidade de ração que será repassada às aves por boxe. A alimentação é determinada através do cálculo médio do peso das aves nos boxes pesado, médio e leve. Essa separação é mantida até a transferência para a produção.

A vacina é a atividade prioritária dos encarregados do matrizeiro. A imunização das aves, realizada durante os seis primeiros meses, segue o cronograma e orientações técnicas da indústria farmacêutica e de genética das aves¹⁰². Para que o tempo, a variedade e a quantidade de aplicação sigam o calendário, são deslocados diariamente trabalhadores dos núcleos de recria e da seleção para colaborarem no cumprimento da meta de vacinas.

Desde a abertura da UPP, em 2006, foram realizadas muitas alterações nessa tarefa. No início, a seleção e a vacina eram tarefas realizadas por uma mesma equipe. A vacinação, inicialmente, também foi realizada através de pulverização por meio de máquinas costais, misturando vacinas e diluentes. Atualmente, as vacinas ocorrem apenas individualmente, no peito e no olho das aves, mas são efetuadas várias imunizações ao longo dos seis meses.

Para o serviço de vigilância, a empresa contrata apenas homens para esse trabalho, cuja tarefa é cuidar das condições de funcionamento dos núcleos durante a noite, observando a temperatura e o funcionamento das máquinas, para manter as condições ambientes dos núcleos no período noturno. Os trabalhadores da Vila Celeste são priorizados para essa tarefa, isso porque seus turnos de trabalho não acompanham as demais atividades produtivas, com entradas na metade da tarde e saídas na metade da noite. Devido ao horário, a remuneração é um pouco mais elevada, pois os trabalhadores recebem adicional noturno. Além de cuidarem dos indicadores dos equipamentos, eles trabalham em serviços gerais, como atender telefone, lavar banheiro, recolher uniformes, entre outras atividades.

Essa ocupação teve crescimento considerável. Em 2007 ela não existia. Em 2009 havia um turno com dois a três operários vigias; entre 2011 a 2012 havia dois turnos, somando 12 trabalhadores; e, entre 2012 e o primeiro bimestre de 2013, o número de vigias passou para 36. A empresa pretende, no entanto, até o final do ano de 2013, terceirizar essa

¹⁰² Globoaves e Coob-Vantres, e empresas farmacêuticas associadas à UBA.

atividade, sob a justificativa de mecanização dos ninhos, o que, segundo ela, exigiria qualificação técnica e licença de manuseio de arma de fogo.

De acordo com a cláusula 19 (CCT, 2010-2012, p. 6), os trabalhadores que cumprem as “*funções de preposto, porteiro, vigia, guarda noturno e assemelhadas*”, que estejam realizando jornada de trabalho “*nas dependências da Cooperativa ou no cumprimento de serviço externo*”, e que, devido a isso, “*venham a responder ação penal por atos praticados no exercício das mesmas e em proteção aos interesses da Cooperativa*”, é a única ocupação dos trabalhadores na cooperativa que tem direito a assistência jurídica gratuita, fornecida pela empresa. Esse é um dos poucos direitos garantidos pelo sindicato aos trabalhadores. Se ele cometer um crime a serviço da empresa, que pode ser desde bater, prender, atirar ou matar alguém a mando da empresa, a empresa irá pagar para defendê-lo na Justiça. Mesmo assim, no entanto, essa cláusula não define que serviços esses trabalhadores podem prestar à empresa e nem em que circunstâncias eles podem agir.

A atividade de Transferência ocorre a cada 30 dias, aproximadamente. Os trabalhadores da recria e produção compõem essa equipe apenas nessa circunstância. Os trabalhadores indicados normalmente para transferir as aves da recria para a produção são dos núcleos que estão enviando e recebendo aves. O maior número de integrantes é oriundo da seleção e da vacina. A transferência é realizada durante três noites seguidas. A jornada de trabalho começa às 19 horas, podendo se estender além das 5 horas da manhã do dia seguinte.

O número de trabalhadores recrutados varia de acordo com a necessidade da empresa para a transferência das aves, bem como da sua disposição em pagar horas extras e o adicional noturno, que são pagos apenas a partir das 22 horas. A título de exemplificação, em novembro de 2011 foram trabalhadas três noites, gerando apenas oito horas e seis minutos de adicional noturno. Esse tempo custou à empresa R\$ 10,24, com uma média de R\$ 1,27 por hora, aproximadamente.¹⁰³

Desde 2007, ano de instalação da UPP, a quantidade de trabalhadores nesse grupo variou de 12 até mais de 30 trabalhadores. Segundo os trabalhadores, em 2012, a empresa foi multada pelo Ministério do Trabalho devido à forma como realiza esse remanejamento de aves, devido aos horários. Por isso, durante algum tempo, a UPP contratou uma empresa terceirizada de recolha. Como, no entanto, a atividade era desenvolvida durante o dia, a

¹⁰³ Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Cooperativa Agroindustrial Lar e empregada. 15 de dezembro de 2011.

temperatura e a iluminação natural agitavam demais as aves, o que acarretava grandes perdas, e, por isso, a empresa voltou a utilizar trabalhadores da UPP.

Os caminhões utilizados na transferência são dos cortadores de eucalipto, contratados para essa finalidade, residentes na Vila Celeste. Os cortadores recebem por frete realizado. Em cada veículo são transportadas 435 aves. De acordo com trabalhadores, leva em torno de três minutos para carregar um caminhão, seis minutos até chegar ao núcleo de produção do caminhão e mais o tempo para descarregar. As aves são transferidas por pesos: leve, médio e pesado. De acordo com os trabalhadores, durante as três noites, carregam-se aproximadamente 40 mil aves.

As pessoas que trabalham na transferência não trabalham durante o dia. São avisados alguns dias de antecedência, têm uma hora e meia de descanso e lanche, após cumprir parte da meta estabelecida, normalmente ocorre aproximadamente às 22:30 horas. Para esse trabalho, deslocam-se trabalhadores de todos os distritos e linhas, que são funcionários da empresa, não somente moradores do distrito sede.

A produção localizada no setor do matrizeiro tem como meta realizar diariamente quatro coletas de ovos para encaminhar ao incubatório. As equipes dos oito núcleos são formadas pelos seguintes membros e funções: a líder, que é fiscal de trabalho; a mesária, que rastreia os lotes; e os coletores, que recolhem os ovos nos núcleos.

São equipes diurnas com aproximadamente 20 pessoas, divididos em quatro grupos, um em cada galpão. São cinco membros em cada equipe, uma é “mesário” e os demais são coletores. No total, são oito galpões de produção na UPP, aproximadamente 160 trabalhadores, a maior concentração por setor e, também, onde há maior rotatividade.

A tarefa em 2009 foi descrita como sendo recolher ovos nos ninhos e no chão e, ainda, na área de trabalho, deveriam limpá-los. Depois, eram colocados em bandejas e levados até uma mesa, na área de trabalho. Na mesa, a fiscal de mesa, ou mesária, fazia uma nova limpeza e os colocava em bandejas com 24 ovos, registrava o lote nos formulários e armazenava a mercadoria no carrinho, que era levado para fumigação. A fumigação é realizada em uma sala separada com a utilização de formol em pó, que é colocado para queimar com o objetivo de higienizar, ficando ali até a manhã do dia seguinte. A fiscal de mesa é responsável por anotar no formulário os lotes das bandejas dos núcleos.

No intervalo entre 2010 a 2012, foram instaladas máquinas para higienizar os ovos. Em 2012, começou a funcionar, no Núcleo 13, a unidade experimental com ninhos

eletrônicos. O projeto visava instituir a tecnologia em todos os núcleos da produção, o que acarretaria, em dados gerais, o desemprego para aproximadamente 50% dos trabalhadores. Para os trabalhadores, essa nova maquinaria tem significado que a empresa instalou no interior da classe um clima de competição para selecionar os trabalhadores mais ágeis e obedientes.

Os raçoeiros têm a tarefa de alimentar as aves da produção, cujo trabalho ocorre durante a madrugada. Essa atividade é exercida apenas por homens. O trabalho exige dispêndio de força física caso ocorra pane no sistema de energia elétrica. O período de trabalho é das 4:30 horas da madrugada até as 11:00 horas da manhã. Recebem adicional noturno e estão divididos nos núcleos em duplas ou em trios.

O critério de escolha para realizar essa tarefa é ser morador da Vila Celeste e da cidade. Até o momento, soube que há dois moradores do distrito de Subsele, que vão de motocicleta até a cidade para trabalhar nessa ocupação. Esses trabalhadores embarcam no ônibus da SS transportes às 4:10 horas, retornando às 11:30 horas. Alguns deles, para complementar a renda familiar, trabalham em ocupações informais, os famosos “bicos”, como eles chamam.

Os trabalhadores da UPP que desempenham a ocupação de dirigir veículos, para a ou da empresa, vivenciam o espaço de trabalho de formas diferentes. Podemos, genericamente, dividi-los em dois grupos: o primeiro de motoristas, com seus ajudantes, que realizam circulação interna, e o segundo dos terceirizados, que prestam serviços na Unidade e que realizam circulação externas, mas a interna é de forma restrita.

O primeiro grupo, internos, tem seu comportamento orientado pelas normas internas do controle de qualidade da UPP e ocupam-se do deslocamento de trabalhadores nos espaços produtivos, matérias-primas e materiais de expediente: transportam cubas térmicas de alimentos, recolhem uniformes nos vestiários dos núcleos, juntam as bandejas de ovos nos núcleos e encaminham até o incubatório, transferem pintainhos para avicultores, levam ovos férteis para São Miguel e trazem ovos para serem fertilizados na Vila Celeste.

Os motoristas externos são os terceirizados que conduzem os trabalhadores no deslocamento¹⁰⁴ e os contratados por frete para a transferência. Há, também, os enviados da

¹⁰⁴ Sua rotina é levar os trabalhadores até os portões da fábrica, passam pelo rodolúvio e, novamente, distribuem os trabalhadores nos núcleos que trabalharam naquele dia. À tarde, recolhem os trabalhadores nos respectivos núcleos, que são desembarcados no escritório do matizeiro, onde trocam o uniforme e batem o cartão, e novamente sobem nos ônibus em direção às suas moradias.

fábrica de ração e do frigorífico para o descarte de aves da produção, mas esses respondem em outros setores da empresa em relação à divisão hierárquica no trabalho.

No segundo grupo, os terceirizados no transporte de trabalhadores não estão submetidos ao controle interno da empresa, como trocar uniformes e fazer a barba, mas são impedidos de descer dos ônibus no interior da área da empresa, podendo entrar apenas no pátio externo. Essa condição de trabalho faz com que eles desconheçam como é vivenciada a experiência das regras do espaço, a organização do espaço produtivo e as implicações das mesmas nas relações entre os trabalhadores.

A Sala de Ovos, na organização cronológica da produção no incubatório, é o local onde se descarregam as bandejas de ovos da produção. São equipes de, aproximadamente, sete trabalhadores, que passam cerca de seis horas diárias em pé e cuja tarefa é identificar ovos sujos, rachados, de gema dupla, e que são descartados para a comercialização. Os demais devem ser posicionados com a ponta fina para baixo para encaminhar à máquina de incubação, onde permanecem durante 19 dias. A tarefa resume-se a selecionar novamente e transferir os ovos para bandejas de 96 ovos.

Os Operadores de máquina são homens que trabalham manuseando os ovos durante esses 19 dias na incubadora. Na tarefa, que desempenham durante a madrugada, eles são responsáveis por abrir as máquinas, observar e retirar os ovos que estourarem, atividade fundamental para controlar contaminação dos demais ovos contidos na incubadora. Trabalha-se em dupla: um puxa a bandeja e ilumina e o outro retira os ovos estourados. Observemos como Paulo, que realiza essa atividade, interpretou seu trabalho: “*Cuido dos processos das máquinas, que nem temperatura, a umidade, a desinfecção dela, a retirada de ovos podres, né! O repasse que é chamado*”. Nem todos esses trabalhos são realizados todas as noites, mas “cuidar” “*dos processos das máquinas*”, sim.

A Sala de vacina é o local para onde os ovos são levados após os 19 dias, encaminhados pelos trabalhadores à máquina de seleção de ovos férteis e os inférteis e, no mesmo aparelho, o ovo é vacinado. Para essa atividade, são necessários dois trabalhadores para a preparação da vacina, dois trabalhadores no manuseio das bandejas dos carrinhos da incubadora na máquina, dois trabalhadores na retirada dos ovos, que colocam nos carrinhos do nascedouro, e dois trabalhadores, geralmente mulheres, na limpeza e um líder da sala de vacina.

Na instalação da UPP, em 2006, eram necessários mais dois trabalhadores só para a seleção dos ovos férteis, sendo uma equipe de 11 trabalhadores. Em 2009, foi instalada uma

máquina que realiza esse trabalho e esses trabalhadores foram remanejados para outras atividades do espaço produtivo. O grupo ficou com nove pessoas, no qual seis trabalham dependentes da velocidade e demanda da máquina de vacinação, dinâmica que antes da instalação da máquina acoplada era controlada pelos trabalhadores, mesmo que sob pressão.

A sexagem é a primeira fase dos então pintainhos e trata-se da seleção de machos e fêmeas após dois dias de nascedouros, na chocadeira eletrônica onde eclodem os ovos, estando prontos para serem selecionados e alocados em caixas enviadas para a expedição. Para esse trabalho de sexagem são escolhidas mulheres, preferência que ocorre devido ao fato de que algumas serem mais detalhistas, o que agiliza a atividade do setor, que é distinguir o sexo das aves através do tamanho das asas. Com a experiência na tarefa, os trabalhadores ficam ágeis. Mesmo assim, no entanto, são seis horas em pé realizando o mesmo movimento, no qual o tempo é controlado por um sensor que é o contador de pintainhos selecionados.

A Sala de Expedição é última etapa de produção da mercadoria, o pintainho de engorda, no interior da UPP. Nessa sala, ali se encontram os trabalhadores que encaminharam os lotes encomendados pelos agricultores associados junto aos veterinários dos entrepostos comerciais. Na expedição dos pintainhos, eles são novamente vacinados com nebulização, através do vapor de água e antibiótico, e são separados de acordo com as notas fiscais e encaminhados para os avicultores.

A equipe de manutenção cuida das instalações elétricas, hidráulicas e eletrônicas. São os funcionários responsáveis por dar as condições motoras de transmissão da dinâmica da fábrica. Trata-se de trabalho realizado apenas por homens. Creio que essa atividade é fundamental para a fase atual da luta de classes dentro da fábrica, pois eles realizam manutenções preventivas e consertos nos três setores. A atuação da manutenção no espaço produtivo é organizada a partir de uma ordem de serviço. O documento deve ser assinado pelo responsável da equipe do local em que trabalharam, identificando tarefa prioritária que deverá ser realizada.

O diálogo desses trabalhadores com os auxiliares de produção é restrito, tanto dentro quanto fora da fábrica e ocorre somente quando há proximidades pessoais, como ser ex-colegas de escola, de time de futebol ou ter algum parentesco com os membros de equipes. Como o trabalho deles não segue a dinâmica dos espaços produtivos, trabalham, no máximo, em dois em um mesmo local. O cumprimento da tarefa faz com que devam se deslocar a outro espaço, dificultando estabelecer vínculos de proximidade pela convivência com os

trabalhadores fixos. Durante os intervalos, o comportamento dos “piá da manutenção”, como são chamados, não inclui o contato com os “auxiliares de produção”.

Essa separação de grupos é importante para a empresa, pois inviabiliza que os trabalhadores conheçam tecnicamente o funcionamento de máquinas e equipamentos que intensificam o controle sobre suas relações sociais no espaço do trabalho. Nessa relação, o conhecimento tem sido uma fronteira que divide e essa distância tem facilitado a implementação do projeto de substituição de pessoas por máquinas. A cooperativa, para enfrentar a resistência dos trabalhadores, individual e coletiva, e reduzir os custos com mão de obra, desde 2009 tem instalado máquinas que substituem mão de obra, e assim reorganiza o trabalho de maneira que o trabalhador desempenhe sua tarefa (que já era simplificada) agora na dependência das máquinas.

Nesse conjunto de equipes e tarefas, os grupos podem ser compreendidos, também, acerca da relação entre a atividade e a locomoção no espaço produtivo. As equipes de seleção, vacina, transporte, higienização, manutenção e controle de qualidade são equipes móveis – todos são trabalhadores, mas se deslocam nos espaços produtivos com funções políticas diferentes: uns para trabalhar, outros para vigiar o trabalho. As equipes dos núcleos de recria, produção, salas do incubatórios, lavanderia, cozinha e escritório são equipes fixas. O contato com os demais membros da classe restringe-se à circulação das equipes móveis ou em momentos fora da fábrica. Compreendemos que essas diferentes tarefas estabelecem, para os trabalhadores, possibilidades e limites dentro da própria dinâmica da fábrica.

O trabalho na UPP é dividido hierarquicamente e setorialmente assim, entre 2006 e 2012.

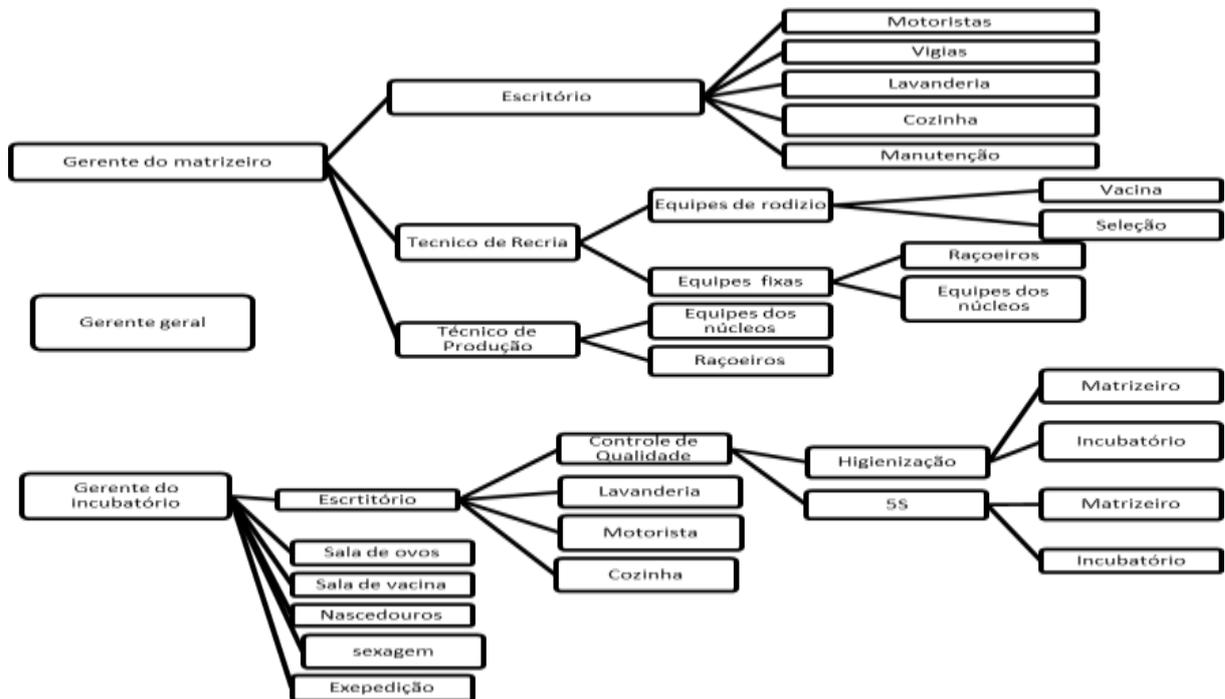


FIGURA 01: Organograma da hierarquia das relações de trabalho na UPP/Lar/Vila Celeste. Org. autora.

O gerente geral da UPP é encarregado de gerenciar o trabalho no incubatório, mas também subordina o gerente de setor de produtivo matrizeiro. Este, por sua vez, organiza a gestão do trabalho através de suas ordens aos quatro técnicos: dois na recria e dois na produção, e todas as equipes de logística do sistema produtivo.

Os técnicos do setor de recria e produção subordinam os líderes das equipes nos espaços produtivos, ou seja, os líderes pressionam e controlam os trabalhadores no espaço de trabalho. Além da escala hierárquica vertical de controle e poder, no espaço da fábrica temos também um grupo horizontal: a equipe do 5S. Burocraticamente, realiza a vigilância e o controle não apenas da qualidade da mercadoria, mas seus subordinados disciplinam o comportamento de todos trabalhadores que são denominados “auxiliares de produção”.

No matrizeiro, há uma equipe de gerenciamento produtivo e logístico, o escritório. As equipes que respondem pela logística constituem-se de duas fixas, lavanderia e cozinha, e de duas móveis, transporte e manutenção.

Outro núcleo de gestão produtivo presente no matrizeiro, mas cuja organização de trabalho é autônoma em relação ao gerente do matrizeiro, é o CQ. Essa equipe é, no entanto, encarregada do setor de 5S do incubatório e a finalidade é a vigilância dos trabalhadores. O controle de qualidade é uma equipe mista no desenvolvimento da tarefa, sendo que parte se desloca nos espaços produtivos e outros permanecem no matrizeiro e incubatório em salas, realizando tarefas articuladas à sua atribuição.

Na recria, há duas equipes fixas nos setores: os vigias e os trabalhadores dos núcleos, além das equipes de rodízio em espaços produtivos da seleção, vacina, higienização, controle de qualidade e manutenção. Também foram criadas equipes cíclicas, a de transferência e trânsito, que pode ter presença diária ou não (os motoristas e seus auxiliares).

No setor da produção há duas equipes fixas, uma diurna e outra noturna, a equipe de produção e os raçoeiros. Há, também, as equipes de rodízio do espaço produtivo, a higienização, a manutenção, o controle de qualidade e os motoristas e ajudantes que diariamente estão nas entradas dos núcleos, além da equipe cíclica de transferência.

O incubatório é organizado de maneira diferente. Trata-se de um complexo conjugado onde há, aproximadamente, cinco equipes diretamente vinculadas ao manuseio da mercadoria, que estão organizadas em ambientes separados por paredes e na seguinte sequência: seleção de ovos, operadores de incubadora, seleção de ovos férteis e vacina de ovos, máquina de nascedouro, seleção manual de macho e fêmea e expedição para os aviários de engorda. Há o espaço do escritório, onde fica o gerenciamento logístico e o “5S”.

No incubatório, a tarefa logística é desempenhada pela lavanderia e o transporte e, recentemente, a cozinha e o escritório foram transferidos do incubatório para o matrizeiro. O refeitório é uma sala isolada e não muito grande, sendo que os horários de almoço foram organizados por equipe. Os trabalhadores também são proibidos de entrar em outras salas sem autorização. Ambas as práticas são para controlar o contato entre os trabalhadores na fábrica.

Diante dessa configuração, no próximo capítulo abordo os mecanismos de controle da classe trabalhadora na fábrica, para entender como estão organizados os espaços de trabalho e como os trabalhadores analisam a dinâmica vivida nesse trabalho. Ao propor uma análise histórica da realidade vivida pelos trabalhadores, pretendo compreender como se constituem as relações de poder no interior da fábrica e como elas se desdobram para além do trabalho, configurando-se como problemas enfrentados cotidianamente pelos trabalhadores.

CAPÍTULO III

A ORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CHÃO DA FÁBRICA

Controle, Treinamento e Adoecimentos

“De onde vem a indiferença, temperada a ferro e fogo?”

“Quem guarda os portões da fábrica?”

(Fábrica - Legião Urbana)

1 Controle e Vigilância

Desde o primeiro dia de trabalho na UPP, os trabalhadores têm amostras do sistema de controle individual e coletivo da empresa, sistema que é implantado buscando impor sobre seus corpos e mentes, no espaço fabril, uma vigilância, organizada para transformar o sentido político das relações sociais entre os operários dentro e fora da fábrica. Trata-se de um sistema de gestão de padrão industrial capitalista, em que as “formas” de produzir são para “*garantir o padrão de qualidade exigido pelo mercado externo*”. Ocorre, no entanto, que essa “forma”, objeto de problematização deste capítulo, é organizada nacionalmente, com a atuação de multinacionais do setor avícola, como situado no capítulo I, organizadas na UBA.

Os “*novatos*”, como são chamados pelos trabalhadores da UPP, em seu primeiro dia esperam todos os demais operários baterem o cartão. Após a entrada dos colegas, aguardam sentados em um banco fora da fábrica, em uma sala de aproximadamente 2 m², onde há o cartão-ponto eletrônico e onde esperam a chegada de um trabalhador responsável pelas tarefas da lavanderia, que orienta como os novos operários deveram agir para adentrar “os portões da fábrica” e se comportarem no espaço produtivo. Nas palavras de João, “*Não... Eles claro contrata, né! Mais daí, quando chega lá, eles explica, né!*”.

Essas orientações técnico-políticas encontram-se organizadas em um dos manuais de treinamento, intitulado Boas Práticas de Fabricação. Esse material, produzido pela empresa e distribuído aos operários, trata sobre como o trabalhador deve dispor-se ao trabalho diariamente:

1. Para entrar no local de trabalho é necessário que o funcionário passe pelo banho. O banho deve ter uma duração de 3 a 5 minutos. Deve ser direcionado da cabeça para os pés;

2. O funcionário deve deixar todos os adornos e roupas na área suja do vestiário, tomar banho e prosseguir para a área limpa colocando calçado e uniforme fornecido pela empresa. (COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. Normas de Boas Práticas de Fabricação, 2008, p. 1).

Essas normas de fabricação de frango, procedimentos adotados pela Lar, são similares nas demais indústrias de produção de frango. De acordo com o Protocolo de Boas Práticas de Fabricação (BPPF) elaborado pela UBA em 2008, trata-se de normas técnicas homogeneizadas para a produção de frango e que têm a finalidade de garantir “*a otimização do potencial de desenvolvimento das aves (...) com boas condições de ambiente e sanidade, [com] a aplicação de novas tecnologias*” que garantam a “*eficiência produtiva da indústria avícola*” (UBA, 2008, p. 9). A unificação do procedimento produtivo teria ocorrido com “*junção de vários procedimentos implementados e definidos por programas de qualidade*”. Esses programas observam elementos como bem-estar animal, sanidade, “*bem-estar do trabalhador*” e “*meio ambiente*”, os quais seriam critérios do consumidor. Essas normas contidas no BPPF são a base para “*outros programas de qualidade*”, como as normas ISO¹⁰⁵ (UBA).

A forma das práticas de higiene, mencionada acima, foi estabelecida pelas normas de Procedimento Padrão de Higiene Ocupacional (PPHO) da avicultura. De acordo com o *site Rural Soft*, que trata de produção agropecuária, que inclusive tem livros para venda sobre como produzir aves comerciais, no texto intitulado “*A importância dos Sistemas de Gestão da Qualidade na Avicultura*”, tais práticas fazem parte de um programa de “*regras de saúde do colaborador, equipamentos de higienização, programas de higienização de ambientes e equipamentos, acessórios necessários com luvas, toucas, máscaras ou o não uso de acessórios como a proibição de uso de adornos, esmaltes, etc.*”. Trata-se das normas internacionais que orientam práticas, tecnologias e materiais para garantir o interesse do consumidor pela mercadoria. Na UPP, porém, para garantir que o trabalhador cumpra essas normas, a empresa conta com uma equipe de fiscalização, a equipe 5S ou também chamada de Controle de Qualidade (CQ).

Além disso, existem as auditorias externas. É “*que nem o negócio da ISO. Uma vez por ano vem gente de fora, né? Curitiba, São Paulo – essas coisa eles vêm fiscalizar como que está o ISO, como que está esse processo*”, conta Tália. A entrevistada está se referindo às empresas que compram e, ou, vendem produtos para a Lar e verificam *in loco* se a empresa está cumprindo as normas de produção e as suas exigências firmadas em contrato. Para ela, a

¹⁰⁵ ISO são normas técnicas do sistema de gestão da qualidade, utilizadas para garantir a comercialização internacional de mercadorias.

empresa cria meios para ser aprovada, já que, nesses momentos, *“eles olham para saber como o funcionário trabalha, eles fazem pergunta para os funcionários”*, assim *“o funcionário que não tem estudo eles procuram dar folga no dia”*. Nesse sentido, a empresa, para manter o interesse do mercado consumidor e também por depender de trabalhadores, que, para a realização desse trabalho, não necessitam do domínio da leitura e escrita, cria meios de burlar a fiscalização, dispensando-os quando ocorre fiscalização.

Nas narrativas dos trabalhadores da UPP evidencia-se um processo pedagógico que visa determinadas práticas de produção pelos trabalhadores. Amélia, 48 anos, narrou como se sente em relação às políticas de disciplinarização de sua cultura. Ao falar da necessidade de despir-se diante das demais colegas de trabalho para tomar banho antes de iniciar o trabalho e antes da saída da fábrica, evidencia o conflito moral. A forma como narrou, tanto as pausas quanto as expressões faciais de susto, demonstra como é difícil explicar como se sentiu ao *“tirar a roupa perto de todo mundo. Todo mundo olhando fica um pouco assim, com vergonha”*.

Essa experiência vivida pode ser designada como um ritual de iniciação do “auxiliar de produção” elaborado pela empresa. Esse ritual se faz mediante a fala coercitiva de um responsável pelo setor da lavanderia, que informa ao novato que terá que consentir despir-se na frente de estranhos, separar-se de objetos pessoais que representam qualquer identidade simbólica ou distinção social. Comparando esse processo de recepção e disciplinamento dos trabalhadores da UPP com o processo de aprendizagem na França do século XVIII, analisado por Robert Darton, observo que a empresa extraiu dos trabalhadores não apenas o conhecimento, mas o próprio ritual de iniciação (DARTON, 2001, p. 103). Na França, os trabalhadores que orientavam os novos colegas acerca das práticas da classe praticavam um ritual simbólico que era organizado pela confraria para receber “o novato”. A recepção ocorria numa comemoração na taverna.

Nessa contextura de recepção de iniciação ao trabalho na UPP, o sentimento que os trabalhadores buscam administrar, desde o primeiro dia na fábrica, é o estranhamento em relação a tal prática, pois isso atinge os valores pessoais, já que não é uma prática comum em suas trajetórias de vida, assentadas na religiosidade e em valores morais da educação familiar. Inicialmente, o ritual os envergonha pública e simbolicamente diante dos futuros colegas. Nesse sentido, o desafio enfrentado é processar nos sentimentos e valores a pressão de abdicar do pudor pela necessidade de garantir um trabalho. Para Amélia, como se pode observar em sua trajetória de vida, no primeiro capítulo, esse trabalho é uma esperança, significada por ela

como sentimento de segurança, pela remuneração fixa mensal e pelos direitos sociais, conseguidos com a carteira assinada.

Dubiamente, a expressão “*a gente se acostuma*”, cujo sentido é adaptação à disciplina fabril, esconde e revela muitos silêncios:

É que a gente no começo, é... [risos e expressão de desconforto e susto com a questão] com um pouco de vergonha no começo, né? Porque tira a roupa perto de todo mundo. Todo mundo olhando fica um pouco assim, com vergonha. Mas depois acostuma, acostuma com os colegas de trabalho, e é até bom, *porque sai...* *A gente chega no serviço, relaxa pra começar o nosso dia de trabalho, né? E à tarde, quando a gente tá cansado, chega a hora boa de novo, do banho de novo. Sai, vem pra casa de banho tomado, é uma maravilha, né? No começo eu achei meio estranho, mas depois acabei gostando da ideia.* (grifos meus).

Amélia parece não sentir mais o estranhamento e o constrangimento inicial quanto à prática do banho coletivo, embora, no conjunto de sua entrevista, ainda deixe transparecer certo desconforto ao falar sobre o assunto. Para ela, tal prática contribui para agilizar a rotina diária para além da fábrica, além de proporcionar proteção individual, pois elimina possíveis doenças e sua transmissão para os familiares. Também produz sensação de bem-estar. O banho também pode ser compreendido como momento fundamental de controle de sanidade da produção industrial de alimentos. Tanto na entrada como na saída do trabalho, o banho tem a finalidade de eliminar possíveis contaminantes à produção e aos trabalhadores.

O constrangimento também foi percebido na entrevista realizada com João, 58 anos, que evitou responder a essa questão, recolocada pelo menos três vezes durante o diálogo. Indagado sobre como era a entrada no espaço de trabalho, mencionando a troca de roupa e o banho, ele limitou-se a explicar como era a rotina de trabalho: “*Troca de roupa, bate o cartão e fica. Depois que sai, quer toma banho, toma. Daí roda os núcleo, né! Pra vê se está funcionando ou não está*”. No segundo momento, sobre como eram as práticas para entrar no núcleo, enfatizando a questão de tomar banho, e ele se remete ao cumprimento da regra para a execução do trabalho. “*É, tem que tomar banho, veste uma roupa pra podê entrar dentro do pátio, porque, se não, não entra*”. Somente na terceira tentativa, quando refaço a pergunta, mencionado a roupa da empresa, o banho, as normas, e pergunto do estranhamento a essas normas, ele responde em uma frase “*Não... nos primeiros dias até que... a pessoa estranha um pouco, mais isso é só nos primeiros dias*”. Esse estranhamento inicial, bem como a dificuldade de falar sobre o assunto, reiteradamente se faz presente nas entrevistas com outros trabalhadores.

Há que se considerar também que, dentre os motivos do silenciamento de João, a relação entrevistadora e entrevistado fez-se permeada de respeito e privacidade, o que gerou um comportamento de respeito, desconfiança e vergonha, orientado por suas referências morais. Possivelmente estava constrangido a tratar do assunto com alguém que pouco conhecia e tinha a idade de sua filha.

Ao mesmo tempo, ao analisar como os trabalhadores se portam diante da questão, como João e Amélia, é perceptível que não se sentiram à vontade para falar da nudez por considerarem que tal questão seria lida e conhecida por um grupo mais amplo de “estranhos”, os de fora da fábrica, através da escrita da pesquisa.

O embaraço moral é evidenciado nas entrevistas pela forma como os trabalhadores narram, desde um comportamento acanhado e surpreso, seguido de risos e silêncios, ou mesmo como respondem quando são indagados sobre como se sentiram diante de tal situação. O procedimento narrativo de João e Amélia foi o silêncio e, ou, a reformulação do sentido da questão. Ambos ressignificaram a direção do diálogo para questões relacionadas a “o que é” e “pra que serve”. São perguntas em relação às quais não se atêm e, dessa forma, buscam encerrar o diálogo sobre o tema, indicando que os trabalhadores entrevistados ainda se sentem desconfortáveis em falar sobre ele.

O sindicato dos trabalhadores posicionou-se acerca da questão, resultando no CCT 2010/2012, que garante como “*condições de higiene e conforto aos empregados: sanitários separados para homens e mulheres, em situação adequada de limpeza*” (p. 14). A associação de classe se remete à separação dos sanitários por sexo e limpeza do local, no entanto a higiene do local é prevista pelo programa de controle de qualidade, bem como na legislação trabalhista, não necessitando o sindicato de se posicionar acerca disso, mas exigir seu cumprimento. No Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, é reconhecido o direito à higiene dos trabalhadores em atividades ou operações insalubres, como é caso da UPP. Nesse sentido, a legislação trata de estabelecer a proporcionalidade dos aparelhos sanitários, reconhecendo que “*deverão existir também lavatórios individuais ou coletivos*” cuja proporcionalidade é “*por sexo e por turno de trabalho: 1 (um) vaso sanitário, 1 (um) mictório, 1 (um) lavatório e 1 (um) chuveiro para cada 20 (vinte) empregados*”. Nesse sentido, o sindicato não estabeleceu nova pauta de reivindicação, mas se remeteu a condições preexistentes.

Ao mesmo tempo em que a prática do banho constitui uma necessidade e norma para o processo de produção industrial em tela, ela têm dimensão política empresarial. O objetivo é construir, na mente e no corpo dos trabalhadores, a sensação de conforto, e que desperte o

corpo para o trabalho e cause relaxamento para o descanso, após a “*lida*”, como diz Amélia: “*Chega a hora boa de novo, do banho de novo*”.

Através dessa prática, a empresa também interfere na relação de proximidade e distanciamento entre os sujeitos à medida que “*tirar a roupa*” na frente de desconhecidos produz sentimentos diversos, entre os quais de vergonha e de constrangimento. É o que evidencia a articulação entre o sentido atribuído por Amélia a sua experiência e à política fabril, contida no material da empresa, e à prática de construída para a recepção dos novos operários.

O cansaço advindo de uma jornada de trabalho estafante, bem como a prática do banho que causa relaxamento, contribui para que a maioria dos trabalhadores, que, ao se deslocarem no final do dia de ônibus para casa, adormeçam sentados nos bancos durante o trajeto. Esses cochilos reduzem os reflexos neuromotores deles, situação que coloca até mesmo sua segurança em risco, pois os bancos dos ônibus não contam com cintos de segurança. E, adormecidos, correm o risco de se machucarem com quedas ou com torções no interior do veículo, em curvas e em freadas bruscas ou, até mesmo, correm risco de morte em caso de acidentes.

Tendo em vista essas observações, indaguei os trabalhadores sobre como eles avaliavam a qualidade do transporte, o barulho, a inexistência de cintos de segurança. Segundo Danilo e Veroni¹⁰⁶, casal de operários da UPP que reside na Linha Esquina Rosa, área rural de Santa Helena, o transporte

Assim, nessa parte aí, falta um pouco pra eles, né? Que nem nós paga isso daí, eles tinham que ter um pouco de conforto nesses ônibus, que é bastante complicado isso daí. Mas... eu sei lá... Porque pra nós tá bom, vai indo assim, indo (risos), tá bom. Que falta, falta, mas tá bom.

Diante da contradição na narrativa de Danilo, que vinha reclamando das condições de transporte e depois da expressão “*é bastante complicado isso daí*”, tenta silenciar a questão dizendo “*Que falta, falta, mas tá bom*”. Percebe-se a reavaliação da crítica atribuída à qualidade do serviço de transporte contratado pela UPP, possivelmente induzida pelo medo de perder o emprego ou mesmo o cargo de líder que ocupava recentemente. Continuei, no entanto, a indagá-los acerca da segurança, circunstância em que Danilo tenta responder à questão indicando a imprudência dos motoristas, pois “*Tem muitos que... que nem esse cara ali, [ele] é sossegado, mas tem caras que, tem uns que, numa curva, vão muito rápido, ih!*”.

¹⁰⁶ VERONI; DANILO. Entrevista concedida, em 9 de abril de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, na linha Esquina Rosa, em Santa Helena-PR.

A partir dessa indicação da curva e do silêncio de Danilo, sua esposa Veroni narra as circunstâncias de um tombo no interior do ônibus, dizendo “*que nem aquela vez que eu ia lá pra Santa Helena, lembra? É que uma vez eu ia lá pra Santa Helena, um ônibus da cidade, o cara quase que bateu numa carreta. Naquela curva ali, naquela curva chegando em Esquina Ceú Azul, sabe*”. Confirmando a ela que sei de onde se trata, e ela utiliza os argumentos que apresentei anteriormente para interpretar a experiência, dizendo que

Pra você vê ali, se alguém tiver dormindo num tem cinto, num tem nada, chega dá um, um abalo mesmo... Fica ali mesmo, num tem segurança nenhuma mesmo, verdade. Eu mesmo venho dormindo de lá aqui no ônibus. Aquele dia mesmo, o ônibus foi e eu quase bati a cabeça no chão, que num tem segurança nenhuma.

Possivelmente Danilo e Veroni, no momento que levantei a indagação, se sentiram mais seguros para atribuir a culpa dos problemas ao motorista, que presta serviço à Lar, do que diretamente responsabilizar a empresa. Isso certamente se deve à pressão do medo de desemprego caso acusasse a empresa pelos problemas de transporte.

As implicações dessa rotina de trabalho alteram o cotidiano. Nos primeiros meses de trabalho é tamanho o desgaste físico que o cansaço interfere no desempenho intelectual dos novatos, especialmente dos trabalhadores jovens, que abandonam ou reduzem o rendimento escolar devido ao esgotamento; os mais persistentes, por vezes, acabam reprovando.

Durante o período de realização da pesquisa (2009-2013), os moradores da Vila que trabalham na UPP demonstram um comportamento demasiadamente cansado, acostumando-se a adormecer cedo. Nas moradias, eles cochilam nos sofás e pisos de casa. No interior da fábrica, nos horários de intervalo do almoço, dormem durante o restante do tempo, muitas das vezes sentados com os rostos escorados na mesa ou o pescoço, flexionando o fim da coluna cervical para trás. Esse cotidiano compõe-se devido a uma rotina cansativa e repetitiva, mas é direcionado e legitimado por uma política de “controle de qualidade” aplicada no interior da UPP.

A empresa dissemina, por meio de materiais impressos e de palestras, que as Boas Práticas de Fabricação (BPF) “*são normas implantadas que evitam que os riscos de contaminação (químico, físico e biológico) cheguem até o produto*”. Acontece, no entanto, que os trabalhadores, em suas narrativas, questionam a veracidade da justificativa da empresa sobre banho como controle bacteriano. Marcos, ao narrar como são os dias em que trabalham em mais de um núcleo, aborda como percebe esse controle:

Daí nós não podemos pegar e tomar banho e sair de a pé! Nós temos que ligar ali embaixo pro Giovane, pra ele manda um caminhão, um ônibus, ou se não uma a caminhonetinha pra levar nós pro outro núcleo.

Se eles pega nós andando de a pé lá dentro, ganha a conta, assina advertência.

Lucinéia: Mas por quê?

Marcos: *Eles não permitem! Não sei, porque eles falam que a gente vai... Tem que tomar banho daí entra nos aviários. Eles têm medo que pegue bactéria, leve alguma coisa pra dentro do aviário, andando de a pé! Nem eu não entendo por que não querem! Porque a gente já toma banho pra entrar e não na hora de saí.*

Que nem, se nós entramos num núcleo de manhã cedo, tem que tomar banho pra entrar! Se nós sair de lá meio-dia, pra entrar em outro. Na saída tem que tomar banho e a hora que chegar no outro núcleo, tem que tomar banho pra entrar. *Toda vez que entra e sai tem que tomar banho.* (grifos meus).

A baixa escolaridade de parte dos trabalhadores ou mesmo a inexistência dela dificulta que boa parte deles domine plenamente o conhecimento acerca dos mecanismos de contaminação, talvez por isso desconfiem dele, pois grande parte dos operários tem escolaridade apenas de nível fundamental incompleto. Para resolver essa questão, a empresa orienta os trabalhadores como o controle sobre a higiene do trabalhador e no manuseio da produção é importante para a não contaminação do produto. Também, exige que os trabalhadores não tenham aves em seus locais de moradia. Entretanto, não explica a eles o funcionamento do processo de contaminação. Para além da questão da higiene necessária à produção, observa-se aí um instrumento político sob o qual a empresa justifica o controle sob a relação dos trabalhadores com seus corpos. Ou seja, tem-se, desse modo, uma situação política onde os trabalhadores perdem o direito de domínio sobre seus próprios corpos e são pressionados sobre práticas no âmbito do espaço familiar.

A empresa utiliza argumentos acerca de conhecimentos e mecanismos de contaminação invisíveis (químicos, físicos e biológicos), que são “*micro-organismos ou agentes patogênicos*” (UBA, 2008), como o vírus da gripe aviária pesquisado por Mike Davis (2006). A análise do geógrafo permite compreender a necessidade das normas como meio de controle de contaminações biológicas.

Segundo Mike Davis (2006), trata-se de um tipo de gripe “*ainda selvagem e muito perigosa*”, originária de patos e de outras aves aquáticas, no entanto, que já foi transmitida a humanos e a outras espécies de mamíferos e de aves. Além disso, o autor demonstrou que a gripe das aves rompeu as barreiras das espécies e que a gripe aviária vem interferindo na evolução da gripe humana (p. 52). Por meio do exemplo do pato Falcatas, espécie selvagem, a qual tem o vírus H5N1, da gripe aviária, e que na China possivelmente teria sido criada junto

às espécies domésticas. Em 1997, essa espécie selvagem teria transmitido a doença, matando patos domésticos na China. A doença causou uma espécie de gripe hemorrágica nas aves, a qual foi identificada anos antes em aves domésticas na Pensilvânia, em 1983, e na Inglaterra, em 1991. O interessante é que essa mesma gripe foi encontrada em um menino que morreu na China na mesma época. Depois de análises laboratoriais se descobriu que uma diferença de três aminoácidos pode ter permitido “*que o vírus da ave abrisse a fechadura para a célula humana*” (p. 66).

Nesse diálogo com a reflexão de Davis é possível compreender a importância da prática de higienização para proteger os trabalhadores, mas também os animais. De acordo com o autor, pesquisadores veterinários que infectaram aves com cepa de H5N1, de gripe humana, constataram que “*todos os animais morreram um dia depois*” (p. 67). Para evitar pandemias, que levariam a uma perda significativa de mão de obra e produção, foi criado um modelo industrial de produção avícola. Para o autor, a gripe é um perigo constate. Por isso foram elaboradas práticas de manejo biosseguro, para prevenir o contato das aves com outras doenças a que elas não estão imunes, e garantir a comercialização dessa produção.

Nesse sentido, a cooperativa, por meio das normas internas, padronizadas a partir do “Protocolo de Boas Práticas de Produção de Frango”, protocolo organizado pela União Brasileira de Avicultura, obriga os trabalhadores a dispensar não apenas as roupas, senão também a expor seus corpos a estranhos. Assim, para vender a força de trabalho na UPP, os trabalhadores são estimulados a mudar seus hábitos de higiene, a reprimir valores éticos e morais, a dispensar suas referências estéticas (como as mulheres manterem unhas grandes e pintadas, como obrigarem os homens a trabalhar de barbas raspadas) e a não usar acessórios (como alianças, relógios, brincos, entre outros). Essas práticas visam, de acordo com as normas de produção, garantir a segurança do trabalhador e do produto. Para que não ocorra a burla desse controle, os trabalhadores constantemente estão sob os olhos e comandos de um líder ou vice-líder de equipe e também por isso os deslocamentos nos espaços produtivos passam pela supervisão dos chefes de setor.

Trata-se de um projeto de proletarização, buscando cooptação e transformação da subjetividade dos trabalhadores através das práticas do espaço de trabalho. Esse projeto inclui disseminar a desconfiança para fragilizar a solidariedade de classe. A fábrica é espaço de múltiplos controles e desconfianças, de vigilância e de repressão à resistência individual e coletiva.

Fora da fábrica, muitas vezes os próprios trabalhadores não se conhecem, não sabem que convivem sob o mesmo espaço e relações de força. O modo como é configurada a vida fora de fábrica está relacionado com a organização do trabalho. Foi o que nos mostrou Elis, ao ser questionada se convivia com as colegas da produção e esclarece que “*não, porque não tem como! Dia de folga da gente, se é dia de semana nós temos alguma coisa pra fazer e final de semana a gente quer descansar, entende?*”. A forma como está organizada a escala de folga acarreta diferentes problemas na relação entre os trabalhadores. A escala alternada, devido ao tipo de produção realizada ser com animais vivos, dificulta o contato fora da fábrica; o ritmo intenso de trabalho causa muito desgaste, os trabalhadores utilizam o tempo para recuperar as forças físicas. Além disso, a folga intensifica o ritmo de trabalho, pois sobrecarga a rotina para o operário que não está de folga.

O próprio espaço de produção é organizado no sentido de viabilizar e agilizar o processo de produção e o acompanhamento das chefias quanto às atividades realizadas pelos trabalhadores é componente essencial à própria produção. E também é meio de “*controle de pragas e doenças*” (UBA, 2008, p. 8), haja vista os perigos invisíveis que esses espaços de trabalho trazem de contaminação aos trabalhadores e ao que é produzido. Embora ambos os controles não sejam absolutos. A representação imagética a seguir, do prédio de recepção do matizeiro, é um exemplo dessa organização.

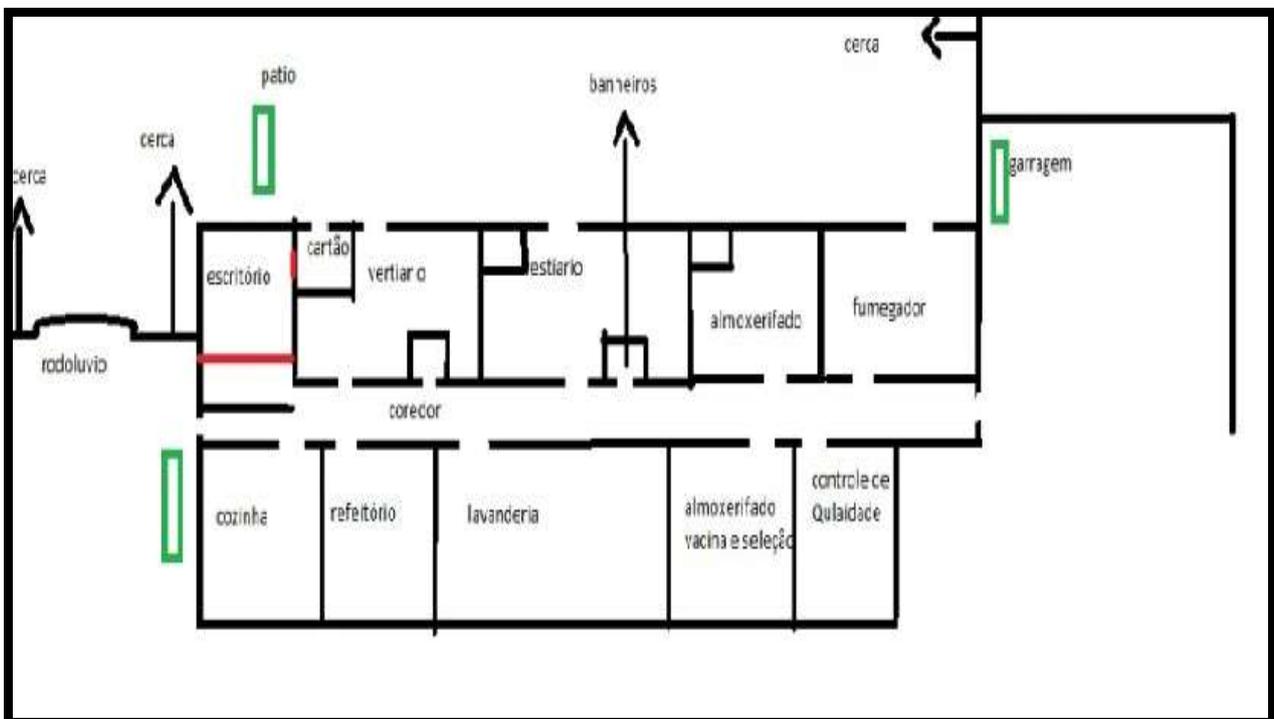


FIGURA 02: Planta da área de entrada do matizeiro, na UPP/ Vila Celeste. Org. autora.

Observem que existe apenas uma entrada e uma saída para os trabalhadores, o que permite maior vigilância. A finalidade do escritório para a empresa é controlar a comunicação e o acesso dos trabalhadores de dentro e fora da fábrica. Ao mesmo tempo, este é o espaço onde se desempenham funções burocráticas relacionadas aos “recursos humanos” e à gestão “científica” das relações de trabalho e produção.

O escritório é “a caixa preta” dessa atividade. Isso pode ser percebido pelos limites físicos e pelas relações de poder que são estabelecidas com quem trabalha nesse local. O acesso dos trabalhadores é limitado ao local, isso ilustrado pelas duas barreiras vermelhas da imagem. Durante o horário de expediente, a entrada é restrita a uma porta com um balcão, que separa os “auxiliares de produção” do “pessoal do escritório”. Fora da fábrica, o acesso é ainda mais contido, sendo apenas uma “janelinha” de, aproximadamente, 50 cm ao lado do cartão ponto, onde quem está do lado de fora se comunica com os trabalhadores apenas do “escritório”. Contornando esse isolamento, no entanto, alguns trabalhadores utilizam o espaço próximo às telas, que cercam a UPP, para conversar com pessoas de fora da fábrica.

Com essas barreiras físicas e sociais, o que se objetiva é, certamente, controlar a comunicação e resistência entre trabalhadores dentro e fora da fábrica durante o expediente. Também é o meio material de evitar que os trabalhadores tenham acesso a materiais, documentação impressa ou digital que lhes informe de algo que possam utilizar a seu favor e contra a empresa.

Os trabalhadores recebem apenas materiais obrigatórios, como recibos de pagamento, cópias do contrato de trabalho, manuais de treinamento que não tenham dados detalhados sobre como a produção está organizada,¹⁰⁷ atestados de admissão, comprovantes de devolução de carteira, descrição da ordem de serviço que o trabalhador deverá desempenhar na atividade que registrou em carteira de trabalho, relação de documentos para contratação, o termo de rescisão de contrato e cópia do comunicado de pedido de demissão preenchido pela empresa. As regras internas sobre folgas, atestados, férias, cartão-ponto, organização das transferências, associação recreativa, cobrança sindical, relatório médico da

¹⁰⁷ **O que é ISO 9000:2000?** – Consiste em uma guia que, até 2009, era utilizada para palestra de disciplinalização dos funcionários em relação às “normas” internas da produção; **De que forma o seu trabalho pode influenciar na satisfação do cliente?** – Em 2009, era uma guia utilizada em palestras do RH para os funcionários depois de dois meses de contratação; **Políticas do sistema de gestão** – Trata-se de uma síntese em tópicos do sistema de funcionamento inter-relacionado das atividades da empresa; **Normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF)** – resume-se a um documento interno na UPP para orientar os trabalhadores antes do contato direto com a produção. Esse material era explicado aos funcionários assim que selecionados nas entrevistas de contratação. Contém informações sobre as obrigações dos trabalhadores no espaço produtivo; **As Cinco Liberdades do Frango: avicultura** – constitui em material específico para a área de matrizeiros, contendo informações sobre as condições ambientes que os trabalhadores deverão proporcionar às aves.

empresa sobre o funcionário, histórico do funcionário, regras de bonificação, processos operacionais das funções, termo de proibição de animais de estimação, entre outros documentos, não são entregues em cópias aos trabalhadores, que apenas sabem dessas “regras” sob a forma de orientação oral.

A lavanderia é projetada no espaço de trabalho para observar a circulação do corredor, com grandes janelas de vidro transparentes e uma porta que permite ver a entrada e saída de todos os trabalhadores, que obrigatoriamente passam pelo corredor para pegar suas roupas que estão sob posse da empresa durante o horário de expediente. Isso não significa dizer que as trabalhadoras passam o dia observando, mas que facilita obter esse controle por parte da empresa. A própria disposição das mesas e máquinas evita que as trabalhadoras fiquem muito tempo de costas para o corredor e para a porta dos vestiários. A maioria das tarefas é cumprida de frente para esse corredor, permitindo saber quem e como se passa na área que separa a fábrica do mundo fora e, ao mesmo tempo, ser vigiado pelos que ali passam. Essa equipe é muito unida por vínculos de amizade e parentesco, mas também tem uma rotina “apurada” de tarefas, e pressiona a agilidade em outros setores.

A principal vigilância sobre os trabalhadores, evidenciada em suas narrativas nas entrevistas orais, é o controle de qualidade feito pela equipe do “5S”, também chamados de CQ. Essa equipe fiscaliza todos os espaços da produção, avaliando como está o “ambiente de trabalho”, atribuindo notas e fazendo periodicamente palestras sobre os “5 sentidos”.

No manual PBF há a descrição dos pontos do “5 S”: os sentidos de utilização, organização, limpeza, saúde e autodisciplina. O sentido de utilização foi definido como “*deixar no espaço de trabalho somente os materiais necessários para o trabalho e identificá-los*”, para deixar o espaço transitável, ter os equipamentos de trabalho sempre que se faça necessário e que todos saibam de qual setor é o material. Caso as regras sejam burladas, fica mais fácil identificar e cobrar do trabalhador.

O sentido de organização refere-se a “*ordenar os materiais de forma sistemática para rápido acesso*”. Ou seja, tornar a realização da tarefa mais rápida de acordo com a ordem de cada tarefa. Isso possibilita que cada tarefa seja realizada de forma mais produtiva.

O sentido de limpeza é “*praticar a limpeza como rotina e, sobretudo, não sujar*”. Trata-se da fiscalização e cobrança dos líderes para que as áreas de trabalho estejam sempre limpas durante todo o tempo de trabalho. Para que isso se torne uma rotina, existe até mesmo a avaliação mensal com nota do controle de qualidade mensal. Também, nos núcleos há sempre uma mulher que tem a “obrigação” de fazer isso. Ela conta com a colaboração dos

demais, não deixando as coisas fora do lugar, sendo que esta também trabalha cuidando das galinhas.

O senso de saúde é “*manter as condições de trabalho, físicas e mentais favoráveis à saúde*”. Essa diretriz indica que o trabalhador é responsável pela saúde no espaço de trabalho, camuflando a possibilidade de o trabalhado estar adoecendo os trabalhadores.

O senso de autodisciplina consiste em “*praticar os demais sentidos como rotina. Manter bons hábitos*” todos os dias, desde a entrada até a saída do trabalho. É uma autocobrança em manter a ordem para que o trabalho seja mais produtivo. Esse modelo produtivo, que também é um projeto de comportamento social, busca construir nos trabalhadores práticas no espaço de trabalho para garantir a produção e otimizar o tempo de trabalho à disposição da empresa.

A tarefa da equipe de controle do CQ é circular diariamente pelos espaços produtivos com pranchetas anotando “as irregularidades”, classificando-as entre coletivas e pessoais: a punição por equipe é feita através da avaliação por notas mensais. Os relatórios do CQ servem de base para que os chefes de setor pressionem os líderes, que, por sua vez, repassam a pressão e a fiscalização sobre os “auxiliares de produção”. Individualmente, a repressão se faz mediante a advertência verbal ou escrita, que, dependendo da gravidade do conteúdo do documento, permitem à empresa a “*demissão por justa causa*”.

Os membros do CQ não precisam coletar provas materiais sobre o “incidente”, como fotos, testemunhos ou gravações em áudio ou vídeo. Esse procedimento que valoriza “*a palavra da equipe de controle*” causa muita insatisfação entre os trabalhadores. Observei que, de fato, existem rivalidades fora da fábrica que são resolvidas com perseguições pessoais no trabalho, mas também há trabalhadores que se protegem mutuamente da fiscalização do CQ. Há líderes que mantêm silêncio sobre indisciplinas de seus subordinados. Também, há trabalhadores protegendo seus colegas quando executam tarefas prejudiciais à empresa, como matar as galinhas de propósito, demorar a bater o cartão na saída do expediente, silenciar que os colegas levaram objetos pessoais para além do vestiário, ou mesmo orientar que escondam o que não deveriam ter levado para o espaço de trabalho, como anel, relógio, entre outros pertences pessoais.

Há um distanciamento dos trabalhadores da manutenção em relação aos auxiliares de produção: não se aproximam dos demais trabalhadores a menos que tenham afinidades de fora da fábrica. Segundo diálogos com os trabalhadores líderes, a empresa orienta a separação das equipes pelos grupos, o que motiva possivelmente um distanciamento. Além disso, os

trabalhadores da manutenção trabalham isoladamente, no máximo em dois, deslocando-se diariamente dos locais de trabalho. Visualmente e socialmente, diferenciam-se de outros funcionários, têm vestimentas distintas, salários mais elevados e conhecimentos técnicos que os diferencia dos demais. Muitos deles são formados em cursos profissionalizantes e alguns mais jovens cursam a graduação na área de engenharia elétrica ou manutenção industrial.¹⁰⁸

Essa distinção e distanciamento político entre operários e técnicos em manutenção são funcionais para a manutenção da dinâmica produtiva, pois os separa hierarquicamente, o que dificulta práticas de resistência organizada, como a sabotagem de equipamentos. Limitar o contato é controlar o acesso às informações que possibilitariam aos trabalhadores terem mais controle sobre o espaço produtivo, como, por exemplo, conhecer o funcionamento de equipamentos, informações sobre soluções de problemas mecânicos, elétricos e hidráulicos. Os dados são repassados somente aos encarregados das equipes.

Esse desconhecimento por parte dos trabalhadores do funcionamento dos equipamentos utilizados diariamente permite aos “chefes” estabelecer uma pressão psicológica sobre as equipes caso os equipamentos apontem falhas. Essa situação pode gerar muitas reclamações dos trabalhadores sobre o estresse dessas cobranças, como relata Veroni sobre os problemas com as balanças da seleção:

Porque às vezes tem erro deles mesmo lá assim, e a cobrança passa, vem só em cima do funcionário só. Que nem agora nós estamos com problema com aquelas balanças lá (...). Aquilo tá um inferno, daí todo dia, todo dia tá faltando galinha naquela coisa lá, faltando galinha, daí eles vem só em cima de nós. Daí a gente fala o problema das balanças pra eles, que tá acontecendo, nós passa, a Neusa passa o que está acontecendo (...). Tipo assim, o que nós fala o Mauri... Tipo assim, eles não tão acreditando no que a gente fala daí... Acho que... A balança vai da calibração, nós começamos trabalhar com ela começa a dar problema, *daí as balança tem problema, daí passa pra ele, eles mexe lá dá certo com eles*, parece que o que nós falamos não vale, que num é as balança (...). Tipo assim, eles confia mais na máquina do que o que a gente fala. A Neusa falou que acha que o problema um pouco também é na máquina. Só que parece que eles não querem aceitar, querem jogar a culpa na gente, que a gente é responsável por isso que tá acontecendo. (grifos meus).

Essas circunstâncias se repetem, pois os trabalhadores não têm domínio do funcionamento técnico dos aparelhos que utilizam e o afastamento dos técnicos facilita a coerção sobre o conjunto da classe.

Os motoristas e seus ajudantes, contratados pela UPP, têm acesso restrito à área de entrada dos espaços produtivos. Foi o que evidenciou a narrativa de Marciano, quando, no

¹⁰⁸ Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prograd/catalogo-de-cursos-da-utfpr/medianeira>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

início da entrevista, me explicou como era seu trabalho, o processo de recolha de ovos. Na memória que constrói da atividade que realiza, demonstra como é o controle do contato entre os trabalhadores:

É sala separada, nós não podemos entrar dentro do pátio, lá onde está os aviários, não podemos. Nós temos que chegar na sala de ovo e carregar, que daí já vem pronto lá de dentro, se tiver... o que tiver de errado lá, se veio é lá de dentro, problema das mesárias, é elas que têm que si acertar com os chefes.

Marciano indica como é o controle sobre as etapas produtivas através da restrição de locomoção nos espaços produtivos, o que facilita o controle de falhas, mas também indica, na expressão “*o que tiver de errado lá, se veio é lá de dentro, problema das mesárias*”, que elabora uma responsabilização individual atribuída a outros sujeitos. A própria divisão do trabalho é compreendida como algo positivo à medida que evita punição de quem está fora do espaço interno de produção.

Nos núcleos de recria há uma área de chão para deslocamento de veículos em torno do núcleo, que é isolada dos galpões por uma cerca, telas de metal, usada para controle de trabalhadores, para que as pessoas não entrem e nem saiam sem ser vistas. E, de acordo com a UBA, para isolamento “*do acesso de outros animais e permitindo o controle de pragas*” (p. 10). O que é compreensível, haja vista a facilidade das aves de infetarem e serem infectadas por outras espécies de animais e contraírem doenças, como evidencia Davis (2006), ao problematizar a transmissão de gripe aviária de uma espécie de ave para outra (p. 67), do porco para a ave (p. 113), e como a produção industrial potencializa esse processo pandêmico. Do ponto de vista empresarial e sanitário, nessa direção, há um controle de circulação no espaço de produção, como se pode observar na representação imagética dos núcleos de recria abaixo.

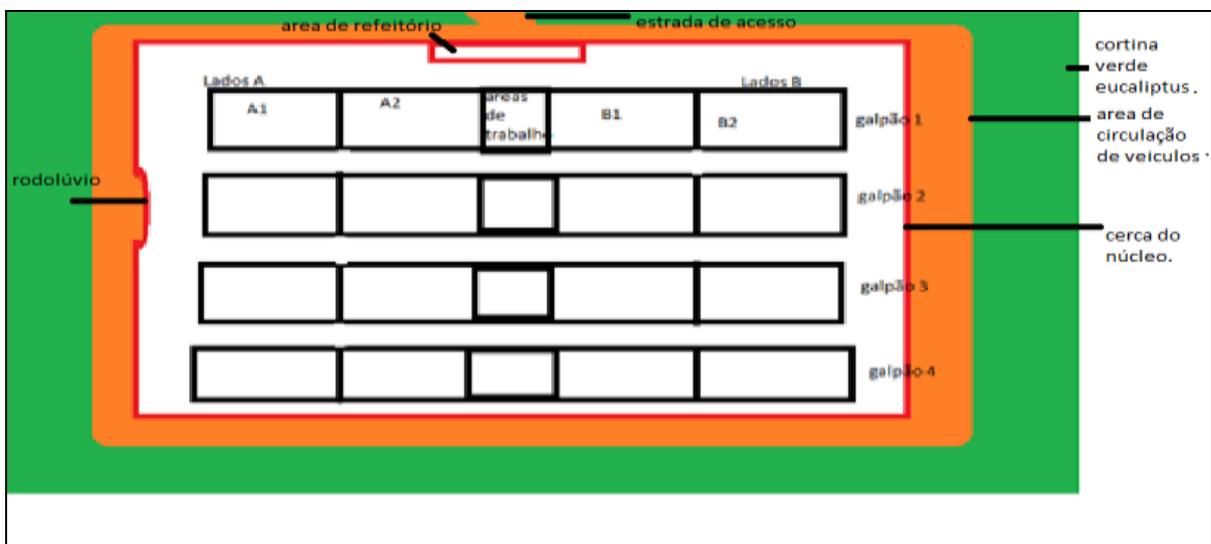


FIGURA 03: Planta da estrutura dos núcleos do matrizeiro/recria, na UPP/ Vila Celeste. Org. autora.

No interior desses núcleos, o espaço de trabalho, os galpões são organizados no sentido de limitar a locomoção, com uma porta para entrada e saída. Durante o horário diurno, as lâmpadas ficam desligadas, para as aves manterem-se calmas, e se há pessoas trabalhando são ligadas em meia fase (UBA, 2008). Essa prática produtiva também implica a redução do reflexo dos trabalhadores no espaço produtivo, tanto para a execução da tarefa quanto em momentos que um trabalhador vem de fora do galpão, pois a pupila de seus olhos leva alguns segundos para adaptar-se à escuridão. Assim, as pessoas, ao entrarem no espaço, podem ser observadas pelas pessoas que já estão trabalhando no interior dos boxes, enquanto elas mesmas não enxergam imediatamente o ambiente devido ao processo natural de ofuscamento da retina.

A imagem a seguir explicita que a organização do espaço produtivo está direcionada pelos interesses da empresa. A representação imagética refere-se aos galpões dos núcleos de recria:

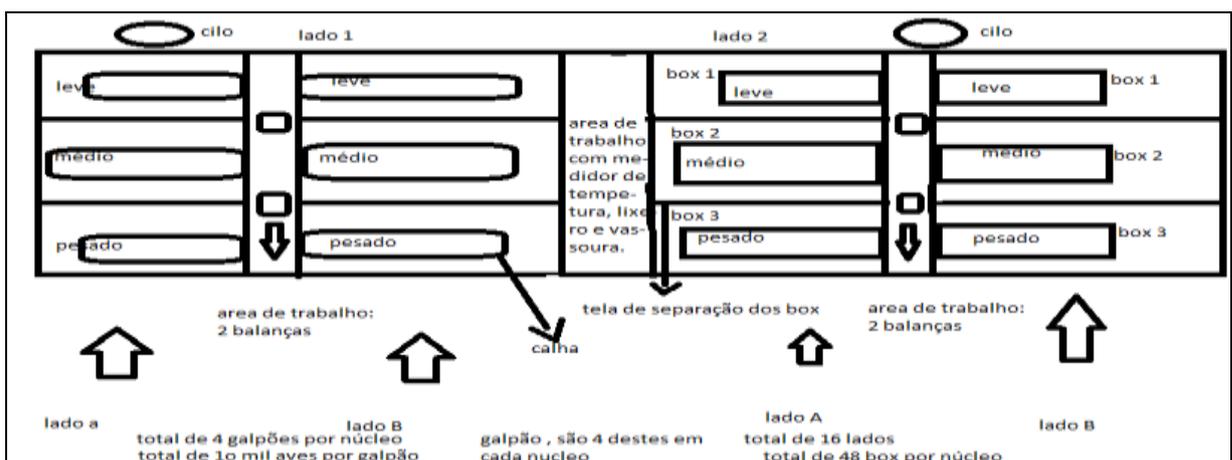


FIGURA 04: Planta da estrutura dos galpões de recria/UPP/Lar/ Vila Celeste. Org. autora.

Nas equipes que compõem o setor de recria, durante o horário de experiente, os trabalhadores têm acesso restrito a relógios, os quais estão localizados separadamente do espaço de trabalho onde estão alojamentos dos frangos, ou está sob o controle do líder, direta ou indiretamente. Nos galpões, o relógio encontra-se junto ao medidor de temperatura. Essa situação permite que o trabalhador somente saiba a hora quando cumpre a tarefa ou sai para buscar equipamentos de trabalho.

Nas turmas de vacina, o controle do tempo é realizado no mesmo equipamento, mas, por iniciativa dos trabalhadores, que a cada momento pedem autorização ao encarregado para ir ao banheiro. Nesse momento, os demais colegas pedem para que ele olhe a hora quando voltar. Eles também podem se informar coletivamente do tempo quando terminam o trabalho

num galpão e saem em direção ao próximo galpão que vacinarão. Na equipe de seleção, os trabalhadores aproveitam as pausas realizadas pela líder para tirar o peso médio dos boxes e informam-se da hora através das balanças, seu instrumento de trabalho. Essa situação indica a disputa do controle do tempo de trabalho, como bem aponta Thompson (2011, p. 297-298).

Na equipe de vacina, há uma disputa pelo controle sobre o tempo do trabalho. Para ir ao banheiro, deve-se aguardar a presença da líder, que permite a saída somente após o retorno da pessoa que saiu antes. Assim, o encarregado busca diminuir o tempo do não trabalho, restringindo a saída dos trabalhadores. Nessas ocasiões, é comum um colega dedurar o outro por descumprir essa regra. Essa prática é vista pelos trabalhadores como delação, motivada por inveja, “*puxa-saquismo*”, mas também porque o ritmo de trabalho é pesado e há trabalhadores que “*enrolam*” para retornar. Às vezes, ficam conversando com colegas do núcleo no qual eles estão trabalhando no momento e os demais trabalhadores ficam indignados pela sobrecarga de trabalho enquanto outro “*dá nó*”.

Em outras equipes, como a da seleção de aves, o controle sobre a ausência no trabalho se faz principalmente entre os próprios trabalhadores. Se os colegas perceberem que um companheiro de equipe está saindo demais ao banheiro, prejudicando, assim, o andamento do trabalho da equipe, o que ao final do expediente acarretará em atraso, eles costumam comentar sobre a questão com o colega. Isso ocorre, no entanto, na ausência do líder, para que o colega não sofra coerção do chefe, seja verbal ou escrita.

Os trabalhadores da seleção e da vacina também são controlados pela dinâmica da produção nos momentos de hidratação dos seus organismos. Ingerem água apenas nos intervalos, momento durante o qual a líder verifica o peso médio dos boxes ou no término de vacina do boxe, mas principalmente quando, em ambas as equipes, são recolhidas e amontoadas mais galinhas para pesar ou vacinar.

Nos núcleos de produção, a barreira de isolamento externo é da mesma forma que a recria, alterando apenas a disposição dos espaços de trabalho no interior dos galpões, como nos explica o senhor Rivelino: “*É só dividido no meio pra ter a área de trabalho, e a área de onde nós passarmos de um galpão pro outro. É como na recria também tem, né! Mas... o lado do galpão da recria é... dividido em quatro parte*”.

Abaixo, segue a representação de um galpão de produção, organizado a partir de um desenho elaborado por seu Rivelino em meu caderno de campo e articulado à entrevista realizada com o mesmo, em sua residência.

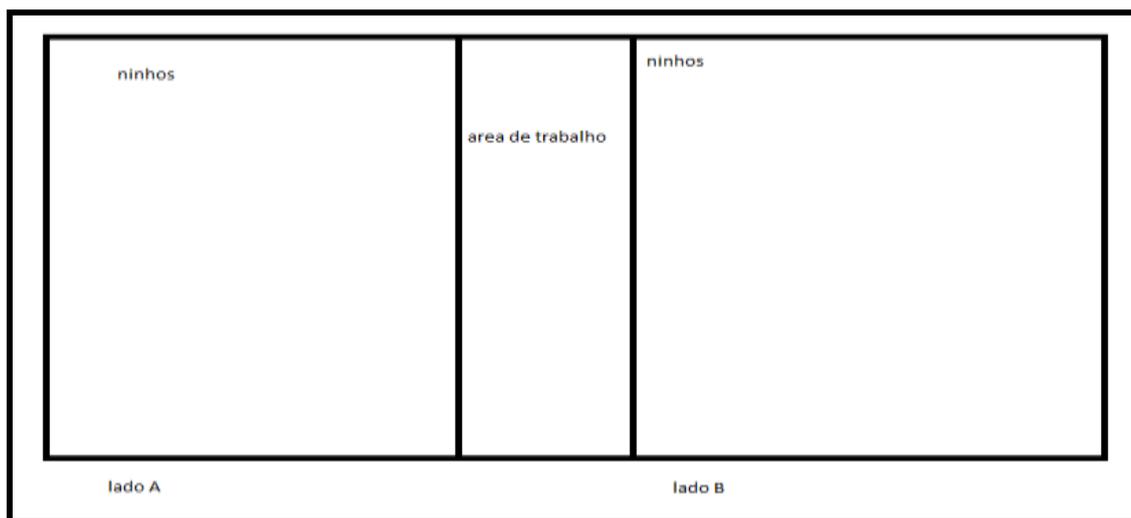


FIGURA 05: Planta da estrutura dos galpões de Produção/UPP/Lar/Vila Celeste. Org. autora e Rivelino.

Na produção, existe a vigilância da líder sobre os encarregados, que, de acordo com Elis, “organiza tipo assim, se tem bastante ovo é três, quatro por galpão”. Essa forma de organizar o trabalho, na correlação entre número de trabalhadores por produção de ovos, permite que a produção das aves controle o ritmo de trabalho dos coletores. Hierarquicamente abaixo da líder, há a vigilância da fiscal sobre o coletor de ovos. Isso ocorre porque cada bandeja recolhida tem uma numeração. Essa numeração é repassada para o formulário dos lotes. Já com a instalação das máquinas de lavagem de ovos, em 2012, tem-se certo controle sobre o ritmo de trabalho da fiscal de mesa e dos demais trabalhadores, pois agiliza o trabalho e remaneja um número maior de trabalhadores para a coleta.

Segundo Marciano, a atuação do veterinário, que de tempos em tempos visita os núcleos, produz certo temor nos trabalhadores e aos que fiscalizam a produtividade de ovos na UPP: “Quando ele quer 100% tem que baixar todos os ninhos no chão. É 100% no pau, não pode ter, se dar um errinho dá advertência aqui embaixo. Que não pode? [Ele] quer.” Assim, todos os trabalhadores estão subordinados ao técnico do setor veterinário, “que é de Medianeira”, porque, segundo Marciano, “ele é o cabeça daqui, ele é o veterinário, ele cuida aqui o negócio das aves”. Nesse sentido, para os trabalhadores, independentemente da hierarquia no chão da fábrica, nesses dias, “quando é 100%, num pode dá meio por cento errado, que o bicho pega” para todos os operários.

Os líderes dos núcleos de produção são fiscalizados em seu trabalho pelos técnicos de setor da Produção. Segundo Tália, trabalhadora da lavanderia, os técnicos e líderes, “Quando eles fazem reunião normalmente é pra... como se estão passando nos núcleo, né! Que nem os líder cada pouco, cada quinze dias, eles tem reunião, os líder lá de baixo cada quinze dia eles tem reunião pra vê como está o andamento”. Além das reuniões, os técnicos

analisam os relatórios diários dos núcleos e enviam os dados semanalmente para o sistema digital da empresa. Diariamente eles observam a produtividade, as condições ambientes para as galinhas, como temperatura, água e ração, e avalia os formulários de rastreamento dos lotes elaborados pelas fiscais de mesa.

Os líderes controlam o trabalho de uma equipe de aproximadamente vinte pessoas. As quatro fiscais de mesa têm seu trabalho controlado pela análise dos rastreamentos dos lotes e do acompanhamento presencial no espaço de trabalho pela líder. Os coletores, até 2011, eram avaliados pela agilidade e higienização dos ovos. Atualmente, a limpeza dos ovos é realizada por uma máquina. Isso ocorreu devido às práticas de resistência dos trabalhadores que enviavam ovos sujos, o que acarretava na paralização do trabalho no incubatório, questão que será discutida mais adiante. O ritmo de trabalho dos coletores é determinado pela quantidade de ovos que as galinhas botam e pela presença constante da líder.

Os fiscais de mesa são responsáveis por anotar no formulário os lotes por bandeja. Este documento faz parte do processo de rastreamento da produção, da ave e do local de trabalho. Com o formulário, é possível identificar em qual dos galpões do núcleo foi feita a coleta, em qual data e, possivelmente, quais trabalhadores constituíam tal equipe. Este rastreamento da produção facilita a fiscalização e controle dos líderes. Cada um deles é responsável por quatro galpões no núcleo.

Os trabalhadores costumam sair dos espaços de trabalho apenas para ir ao banheiro e almoçar, devendo estar o tempo todo realizando coleta de ovos, pois a rotina de trabalho é constituída de duas recolhas pela manhã e duas à tarde. Os ninhos são distribuídos no interior dos dois lados do galpão, de acordo com a Imagem 4, acima inserida.

Além desses controles, os trabalhadores denotam outras práticas para sua permanência no trabalho, como nos indica Tália, ao responder uma pergunta sobre o banco de horas:

Tália: *Banco de horas é muito difícil!* A gente tem horas assim, que se a gente tiver agora cada mês de maio, chega mês de maio elimina essas horas que a gente tem! *Que nem se a gente tiver hora tem que tirar porque eles não pagam essas horas.* E a gente tem que tirar em horas compensadas, né? Tirar como dia compensado!

Lucinéia: E quando não tem como tirar essas horas?

Tália: Daí eles se obrigam a pagar. O que não tem como tirar eles pagam. Mas é muito difícil, eles dão um jeito pra tirar, pra não pagar.

Lucinéia: Quanto mais ou menos eles pagam por hora, ali? Quanto vocês pegam por hora?

Tália: Ah, eu não sei, que eu nunca recebi horas! Eu tinha duas horas e pouco, agora veio quatro reais e pouco. (grifos meus).

Como os trabalhadores não conhecem o valor que recebem por hora e não têm acesso ao seu banco de horas, como menciona Tália, a empresa usa esse meio para extrair o máximo de tempo e de mais-valia dos trabalhadores. A empresa, segundo entrevistados, utiliza-se do expediente de apagar o seu cartão ponto, situação significada por Tália por meio da expressão “*Banco de horas é muito difícil!*”.

Alguns trabalhadores refletem essa situação denunciando tal circunstância como irregular. É o que transparece na interpretação de Rivelino quando lhe pergunto se tem algum problema com o cartão-ponto. Para Rivelino, essa situação de “*pessoas que tinha hora sumiu, pessoas que não tinha, apareceu*”. Isso é motivo de “*reclame*”, mas para ele também é indício para interpretar “*que existe alguma coisa de errado!*”. Rivelino denomina a repetição contínua dessa situação como “*confronto de horas ali*”, o que produz coletivamente uma desconfiança. A expressão “*confronto*” também lhe serviu para narrar a sua experiência e indignação em relação ao cartão-ponto. Segundo ele, disse aos chefes: “*Olha, eu não sou culpado! Vocês me deram esse horário pra trabalhar, porque agora eu tenho que pagar essas horas, aí?*”. Mesmo assim, eles “*ajuntaram*” e “*acabei pagando quase tudo ainda*”. Sua narrativa é marcada pelo sentimento de exploração, de injustiça advinda da imposição de trabalhar fora do horário, onde “*Paguei 80 horas, levei quase quatro, cinco meses pagando essas 80 horas*”.

Outro trabalhador, Marciano, ao ser indagado se já acumulou muitas horas no banco de horas, afirma:

Marciano: Eu já tinha até umas trezentas e poucas horas.

Lucinéia: E o que aconteceu com elas?

Marciano: Daí eu tirei, fiquei 15 dias em casa, depois sumiu as horas, tiraram, zeraram tudo as minhas horas.

Lucinéia: E assim, eles têm livre acesso no banco de horas de vocês, pra modificar ele?

Marciano: Têm, eles têm o acesso lá modifica as horas que tem. Ou eles pagam as horas um pouco, agora eles estão pagando porque se não o pessoal fica muito, bate o cartão muito tarde e sai mais cedo, daí vai acumulando horas pra poder sair, agora eles estão pagando. Uma hora, duas horas, feriado eles estão pagando também para o pessoal não folga. (grifos meus).

Nos termos de Marciano, ele trabalha sete horas e vinte minutos por dia. Como havia acumulado mais de 300 horas, ele foi compensado com a dispensa do trabalho durante 15 dias. Entretanto, assevera que deveria folgar mais dias de trabalho, pois os dias compensados equivalem apenas a 108 horas, restando ainda aproximadamente 23 dias para folgar.

Há que se observar, como aponta Marciano, que os trabalhadores, por sua vez, utilizam esse mecanismo de extração de mais-valia a seu favor. Ou seja, convertem o banco de horas em elemento de resistência e disputa: o pessoal sai do vestiário e aguarda o passar do tempo e então bate o cartão, na linguagem de Marciano, “*bate o cartão muito tarde e sai mais cedo*”.

O pagamento de bônus de produção é outra prática vista pelos trabalhadores como forma de pressão individual e coletiva. Tália analisa essa situação da seguinte forma:

Tália: Agora começou ganhar porcentagem, conforme vai a produtividade nos setores, essas coisas, daí a gente tem. Por exemplo, se cai, cai a nossa produtividade também, né? Por exemplo, se morre as mil galinhas, essas coisa, tudo cai pra nós, nós todos não ganhamos, que nem a quantidade que ganhávamos.

Lucinéia: Então vocês ganham um salário...

Tália: É e a porcentagem da produção.

Lucinéia: Porcentagem da produção?

Tália: Que nem, por exemplo, se pega um atestado ou falta, não ganha!

Lucinéia: Não ganha?

Tália: Não ganha! Falta de serviço não ganha.

Segundo Tália, esse mecanismo foi criado para restringir a ação dos trabalhadores que estavam utilizando o atestado médico como método de luta. Como afirma o próprio médico entrevistado, Dr. Caio, 42 anos, mesmo desqualificando moralmente os trabalhadores, quando lhe pergunto se a bonificação não poderia estar influenciando no adoecimento dos trabalhadores, pois impedia a busca de atendimento médico¹⁰⁹. Segundo o médico entrevistado,

É assim... É o que eu percebo, é que... *existem trabalhadores e trabalhadores!* Né? Falando como médico, tem gente que vai, tem trabalhador que vai em busca de um atestado, principalmente na quinta, na sexta-feira, então que, você vê que o paciente não tem nada e vai em busca do atestado. E existe aquele trabalhador que está doente, que precisa do atestado. As empresas adotam esse sistema de bonificação assim, aquele que não leva atestado ganha cesta básica, ganha tanto na produção, né? Pra evitar que esses atestados sem necessidade e que isso vem prejudicar aqueles que realmente precisam de um afastamento.

¹⁰⁹ Havia ouvido desse médico uma explanação dele na Rádio Grande Lago sobre doença do trabalho. E, assim, resolvi entrevistá-lo. Toda vez que utilizei o nome da empresa, em diálogo com outros médicos, recebi um não como resposta. Assim, para realizar essa entrevista não foram abordadas as doenças do trabalho de trabalhadores empregados na UPP, mas as doenças do trabalho no município. O entrevistado pediu que fosse utilizado pseudônimo, visando proteger sua identidade.

Cabe observar que, ao contrário do que faz supor o médico, os trabalhadores que buscam o atestado nem sempre é para faltarem ao trabalho ou prolongar o fim de semana. A dinâmica cotidiana exaustiva de trabalho acarreta o adoecimento dos trabalhadores, como pontua Marciano. Segundo ele, foi essa dinâmica que o levou a um atestado em 2009.

Em sua narrativa, evidencia-se como é para os trabalhadores a experiência cotidiana de trabalho: *“Hoje o dia foi até bom, foi meio correria, mas foi bom, é isso, o serviço de sempre”*. Ele carrega os ovos da produção para o incubatório, onde *“o serviço é mais desgastante, perdi bastante energia, tem que correr, se não corre tu não vence o serviço”*. Nas palavras de Marciano, *“tem que se virar nuns trinta”*, pois todos os 11 meses de trabalho no ano é *“uma correria, o cara carrega ali, vamos chutar, quatrocentas caixas de ovos por dia, por meio dia. Que não é por dia, daí chega antes do meio-dia, o ‘bicho pega’”*.

Essa expressão *“O bicho pega”*, na interpretação de Marciano, é utilizada para evidenciar a constante pressão, primeiro da rotina de trabalho, e, depois, das dificuldades de sobrevivência com o parco salário que recebe: *“É, não tá bom, porque só estou com quinhentos e pouco na carteira [de trabalho], né”?* *“O bicho pega”*. Na percepção dos trabalhadores, o trabalho, com seu resultado financeiro e físico, é que faz *“o bicho pegar”*, pois é repetitivo, cansativo e mal remunerado.

Vejamos como Rivelino, que trabalha na seção da recria, analisa a forma como ocorre a remuneração na UPP:

Na carteira nós temos 498, eu acho! Mas sempre dá uma produção, que ajuda um pouquinho. Então, nós temos uma produção. Um negócio de produção, *é que se a firma vai bem, se não morre galinha, não quebra muito ovo, coisa toda, então... Eles fazem, soma uma coisa ali, e diz, “Oh! Hoje deu, podemos dar 10% pra vocês! 5%, 2%, 10%”*. Nós chegamos até 27% em um mês..., em cima do nosso salário.

Lucinéia: Mas vocês têm como controlar essa questão da produção?

Rivelino: Não. (...) *A empresa que controla*. (grifos meus).

Para o conjunto dos trabalhadores, é evidente como isso amplia a exploração – trata-se da extração da mais-valia, mesmo que não seja dito desta maneira. Rivelino demonstra isso ao narrar que o percentual é aferido pela empresa, dizendo *“Oh! Hoje deu, podemos dar 10% pra vocês! 5%, 2%, 10%”*, onde *“A empresa que controla”* é que controla “dando” percentual mensal.

Da narrativa de Rivelino apreende-se também a importância financeira do desconto do bônus de produção para os trabalhadores. Suponhamos que o percentual de 27% de produção ocorreu em 2009. Com um salário de R\$ 498,00, essa bonificação de 27%

representaria R\$ 134,46 a mais no salário de cada operário. No caso de seu Rivelino, com uma família de cinco pessoas, ele e a esposa operários da UPP, e também os responsáveis por pagar as despesas da casa, essa produção de 27% em cada um dos salários, somados, representou R\$ 268,95, o que significou o equivalente a 54% dos salários recebidos da UPP. Ou seja, essa família havia recebido naquele mês aproximadamente mais meio salário da UPP.

O bônus de produção, criado em 2009, foi justificado aos trabalhadores sob o apelo de ampliação do poder de consumo e melhoria das condições de vida. Todavia, de acordo com as narrativas dos trabalhadores e do médico, a prática visava controlar algumas práticas de resistência dos trabalhadores e disciplinar seus comportamentos nos espaços de trabalho.

Para, além disso, a narrativa de Marciano, ao interpretar como era realizada a transferência de aves da recria para a produção, indica que o mecanismo do bônus tem atuado na transformação de sua percepção sobre a forma de realização do trabalho. Para ele, o mecanismo da produção possibilitou que a empresa construísse, paulatinamente, entre os operários, um posicionamento de pressão sobre o comportamento dos demais membros da classe. Ele próprio começou a pressionar os colegas para que cuidassem mais ao remanejar as aves, pois *“Aí tu chegava e explicava, [e o outro operário dizia] ‘se tu bater, essa galinha aqui não vai morrer’. Eu falei, ‘claro que morre, hoje ela não morre, mas amanhã ela tá morta, pode juntar amanhã’. Se tu chutou hoje, pode ajuntar amanhã!”*.

Como o critério para manter esse bônus é não haver perda de mercadoria (galinhas e ovos), os operários passaram a mudar seu comportamento no espaço produtivo, realizando as tarefas com mais cuidado e reduzindo seu ritmo. Caso contrário, perderiam remuneração coletivamente enquanto classe. Se, anteriormente, a transferência de aves era marcada pela pressa para ir para casa, haja vista tratar-se de atividade altamente desgastante, como narrou Marciano, com o bônus ele passou a compreender que *“num adianta querer apurar, porque se não tu vai tomar um prejuízo grande, né! [ainda] Mais com a porcentagem agora, porque se não... se tu matou três galinha, tua porcentagem vai lá embaixo.(...) É 1%, 2%, tu perde”*.

Ao que tudo indica, a criação do bônus pela empresa foi para amenizar os prejuízos. Na leitura de Marciano, foram os próprios trabalhadores que motivaram a adoção desse mecanismo de gratificação, pois estariam descontentes com o salário e, por isso, matavam galinhas. Nas suas palavras, foi “forma deles”:

Forma deles, que eles fizeram isso aí pra segurar um pouco mais galinha, tiveram que coisar! [mudar] Porque o pessoal chegava na produção, um

galo chegava dar *um beliscãozinho* [um pequeno machucado], *matava o galo!* Chegava uma galinha, dá uma coisada [pancada], chutava a galinha, daí acabava morrendo! Ficava um dia, dois dias, acabava morrendo.

Aí a empresa ia perdendo, aí foram indo, foram indo, agora tiveram que pagar um pouquinho mais, a porcentagem da produtividade pro pessoal não matar mais as galinhas, dá uma segurada (risos) porque sempre morria 10, 12 galinhas.

Mas não é morrer! Matavam, chutavam a galinha. Tu aí fala. Os cara ficavam bravos com você, encucando assim, por exemplo. Ficava bravo! (grifos meus).

A saída construída pela empresa implicou canalizar a pressão para o interior dos trabalhadores, pois construíram situações de conflito, em que a sabotagem como método de luta passou a ser mais reprimida e restrita a pequenos grupos, nos quais há um nível de confiança maior entre os membros da equipe.

Entretanto, a prática de matar as galinhas propositalmente como forma de resistência permanece sendo utilizada. Os trabalhadores descontam seu inconformismo em relação às condições de trabalho e salário naquilo que é mais importante à empresa. Não o fazem na mesma quantidade, como indica a narrativa de Marciano, pois querem receber o bônus, ou seja, *“a porcentagem da produtividade pro pessoal não matar mais galinhas, dá uma segurada [risos]”*. Desse modo, individualmente, os trabalhadores criam meios para enfrentar a empresa sem serem punidos diretamente.

A preocupação com a ampliação do poder de consumo, expectativa imediata dos operários, foi também uma das investidas ideológicas que legitimou o bônus para os operários. O uso de atestado é critério para a perda de produção, assim, a empresa conseguiu controlar as faltas ao trabalho, constringendo e amedrontando os operários perante a classe, pois costumam ameaçar de demissão os faltosos, inviabilizando a utilização do atestado como método de luta.

O atestado médico para os trabalhadores com contrato temporário de três meses de experiência funciona como meio de disciplinar seu comportamento. A narrativa de Elis (2013), nesse sentido, é exemplar. Ela esclarece a relação entre sobrevivência e saúde a partir da pressão criada com esse mecanismo do bônus e do atestado, articulados a período de experiência de três meses para se efetivar na empresa. Elis, ao ser questionada sobre qual é a frequência de realização de consultas médicas, explica: *“Só se não aguentar trabalhar, [senão] faço um chá, tomo um comprimido e vou”*, justificando que *“porque uma, a gente vai levar atestado, faltar, daí já começa, assim..., tu perde a produção, já fica com medo de ganhar a conta também”*. Elis elabora um sentimento de medo, que é comum entre os

trabalhadores “novatos”, pois o atestado deixa o trabalhador vulnerável à demissão. Ou seja, estando em contrato de experiência, caso o trabalhador tenha atestados, a empresa pode demitir utilizando-se da legislação do referido de contrato, artigo nº 445 da CLT. Assim, aparentemente, não foram os atestados que causaram a demissão, mas a não aprovação no período de experiência. Elis, quando entrevistada, estava há quatro meses na UPP. Talvez por isso sentia tanto medo de ser demitida devido ao atestado.

As normas internas da UPP sobre atestados impõem que se o trabalhador faltar um dia no trabalho este dia será cobrado no recibo de pagamento. Ocorre, no entanto, que esse mecanismo não se restringe à cobrança. Se o funcionário não quiser ter, por esse motivo, um dia descontado do seu mês de férias, ele é obrigado a justificar. Se, porém, para essa justificativa, ele entregar um atestado, o mesmo também será cobrado, como explica Marciano:

Passei no médico é descontado! Eles descontam, descontam o dia. Tipo se a empresa mandou, eles justificam o dia, se a empresa mandou! Mas se tu saiu por conta, daí eles descontam, daí eles descontam. Ou, tu manda um atestado (...) eles cobram o atestado, são R\$ 40,00 reais do atestado eles cobram. Entendi? E isso que eles descontam até os dias, eles tiram os dias e mete, tira do atestado. (grifos meus)

A única maneira de não perder o dia é “*se tu tiver banco de horas, tipo 30 horas (...) vão te descontar, que daí pra você é lucro, que daí você não perde aquele dia, eles vão descontar de lá. Mas se tu não tiver, tu pode se preparar que vem 40 reais a menos no salário. Eles tão cobrando*”. Quando menciono que não seria permitido cobrar atestado, Marciano afirma que “*Eles descontam, né! Eles dão um jeito deles, eles sempre têm os cambalachos deles. O meu mesmo, o dia que eu entreguei eles descontaram, sete dias eles descontaram para mim*”. Ou seja, trata-se de um mecanismo para impedir que o trabalhador reduza o ritmo da produção. Caso isso ocorra, ele será punido como exemplo de coerção sobre os demais. Para além de subtrair do trabalhador mais do que seu dia de trabalho, a punição cria uma cultura entre os trabalhadores, que, mesmo doentes, vão trabalhar.

2 O Treinamento para o Trabalho

“*Esse treinamento é, visa muito coisa a eles, né! Não a nós*”. É o que avalia Rivelino em relação aos processos de qualificação para o trabalho, processos que são identificados coletivamente pelos trabalhadores em dois momentos. O primeiro é a etapa coordenada pelo controle de qualidade, e o segundo, as “*palestras*” realizadas após dois meses de trabalho. São esses dois momentos que Aparecida refere com a expressão: “*Eles fizeram uns treinamentinhos*”, os quais teriam ocorrido “*logo nos dias que nós entremos ali*”.

De acordo com Aparecida e Marciano, os treinamentos, no início do funcionamento da UPP, contavam com a presença dos chefes. Para Aparecida, a qualificação para o trabalho *“Foi feito aqui com o Adrian, com o Sérgio, veio a mulher de Medianeira aqui com a turma toda, sabe?”*. Ou seja, o sentido atribuído ao processo de ensino para o trabalho, segundo Aparecida, foram os momentos de orientação coletiva com a presença e supervisões de sujeitos externos às relações cotidianas de trabalho.

A narrativa de Aparecida se refere ao momento de inserção do programa de qualidade total, denominado pelos trabalhadores de os “negócios de 5S”. Para Aparecida, que trabalha como encarregada da manutenção da organização do núcleo, rememora como ocorreu o processo de treinamento, entre 2008- 2009: *“Lá dentro, essa questão do 5S é... limpeza, sabe? As coisas toda arrumadinha no lugar, é tudo limpinho, é desde um bico queimado [que] tu vê, tu tem que dar um jeito de trocar, arrumar, ajeitar, sabe?”*. O sentido que transparece na interpretação dela é que a preocupação da empresa era que os trabalhadores, por meio da prática de orientação coletiva, passassem a se auto-responsabilizar pela manutenção do funcionamento da produção, da organização e da limpeza do espaço de trabalho.

Outra questão que foi objeto de disputa da empresa com os trabalhadores, através da criação do CQ, foi o controle sobre quem ensinaria os trabalhadores a trabalhar e manusear a maquinaria da produção. Segundo Marciano, ao referir-se à fiscalização do trabalho nos primeiros anos da UPP, evidencia que *“tinha o chefe que a maioria que ficava também com nós, ali”*. Esse contato entre chefia administrativa e os operários possibilitou, no entanto, aos últimos adquirir *“mais experiência, aí o pessoal novato, daí nós íamos ensinando”*. Nesse sentido, *“nós íamos ensinando como procediam [com] os equipamentos. Mexe assim, cuida! Esse aqui não pode mexer. Lá pode. Sempre assim, né!”*. Marciano reinterpretou a questão lançada, evidenciando como os trabalhadores eram importantes no treinamento dos novatos.

Quando, no entanto, indaguei Marciano sobre como ocorria o treinamento, ele reproduz uma interpretação inquietante, dizendo *“fiz o negócio do ISO, do 5S e mais uns negócio de saúde animal e procedimento de como que lida com os pintinhos e coisarada, procedimento”*. Remete-se apenas a elementos explicitados nos manuais de treinamento entregues pelo CQ. Rivelino e Marciano ampliam nossa compreensão do que deveria ser compreendido hegemonicamente pelos trabalhadores como “procedimentos” aprendidos para o trabalho. Treinamento é para os trabalhadores onde se incluem as diferentes denominações e

justificativas das práticas de produção, às quais Rivelino atribui o sentido político conflitante de que

Visa nós aprendamos a trabalhar com os animais, né! Não que isso favorece a nós. Claro, nós aprendemos trabalhar dentro, mas isso beneficia a firma, não beneficia a nós. Esse treinamento é mais importante pra eles, é muito importante pra eles, mas pra nós “claro que nós aprendemos dentro desse treinamento, né! alguma coisa, mas agora visa lá... para eles”. Nós temos que o [ter] cuidado pra que nada aconteça de acidente dentro no galpão. Acidente com animais, com as galinhas que estão lá, os pintos, então...

Nesse processo de formulação e reorganização do treinamento dos operários para o trabalho foi necessário construir sentidos hegemônicos da qualificação para o trabalho, e isso foi sendo construído como a estruturação de um método organizacional de treinamento de como se ensina a trabalhar e como se justifica essa “educação” para o trabalho.

Atualmente, na UPP/Vila Celeste, o treinamento é dividido em seis etapas. A primeira começa com a recepção dos novatos pelo pessoal da lavanderia, situação já analisada no subtítulo anterior. O segundo momento é a explicação e simulação de avaliação pelo CQ. O terceiro treinamento são as orientações de segurança do trabalho. O quarto momento de formação para o trabalho é o ensinamento prático no espaço de trabalho. O quinto processo educacional é a leitura e explicação do processo operacional – PO – pela líder da equipe. O sexto é reunião explicativa realizada pela secretaria do escritório para o conjunto de trabalhadores contratados nos últimos dois meses de trabalho em que o tema pautado são as normas oficiais e internas do contrato de trabalho na UPP.

Após esse primeiro momento, a recepção e orientação inicial abordadas no subtítulo anterior desse capítulo, os trabalhadores aguardam serem chamados pela equipe de controle de qualidade. O CQ trabalha cinco panfletos com os trabalhadores, elaborados pela Cooperativa Agroindustrial Lar,¹¹⁰ sendo eles: “*O que é ISO 9000:2000?*”; “*De que forma o seu trabalho pode influenciar na satisfação do cliente?*”; “*Políticas do sistema de gestão*”; “*Normas de boas práticas de fabricação (BPF)*” e “*As cinco liberdades do frango: avicultura*”.

No treinamento, uma funcionária do CQ realiza a leitura do panfleto em voz alta, enquanto o trabalhador deve acompanhar com uma cópia que lhe é entregue. Após a leitura, o orientador pergunta se há dúvidas por parte dos trabalhadores. Caso haja, ele explicará

¹¹⁰ Esse material e os POs são elaborados com base no protocolo de fabricação do setor, elaborado pela entidade de classe da indústria de aves. In: União Brasileira de Avicultura. Protocolo de Boas Práticas de Produção de Frango. São Paulo, julho de 2008. Disponível em: <http://www.avisite.com.br/legislacao/anexos/protocolo_de_boas_praticas_de_producao_de_frangos.pdf>. Acesso em: jan. 2013. Também é possível acessar essa cartilha no *site* do Ministério da Agricultura e no *site* da UBA.

didaticamente, exemplificando a dúvida com exemplos do espaço de trabalho. Quando terminada a orientação expositiva, realizam-se algumas perguntas orais sobre o conteúdo ao trabalhador, que responde e, com isso, é liberado para a próxima etapa.

A terceira etapa varia de acordo com a disponibilidade de pessoal, podendo ser adiada por dois meses, para realizar-se junto com a palestra do escritório. Trata-se das orientações sobre práticas preventivas que asseguram a saúde dos trabalhadores. Ela é realizada por um técnico em segurança do trabalho. Nessa ocasião, ensina-se aos trabalhadores a utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e os Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs). Essas orientações são realizadas utilizando equipamento e vídeos sobre prevenção e repassam-se, também, noções ergonômicas. Vivenciei essa situação quando trabalhava na empresa em 2011. Naquele momento, o técnico atuou retomando os argumentos sobre por que se deve ter tanto controle acerca dos agentes biológicos e químicos externos. Sua atuação enfatizou que o operário deve construir uma “*consciência preventiva*”.

Durante as exposições coletivas dos técnicos em segurança do trabalho aos operários evitam-se temas polêmicos, como: orientar os trabalhadores detalhadamente sobre as normas regulamentadoras do trabalho que iriam realizar e sobre a legislação que indica a necessidade da criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e do ambulatório médico; silencia-se a existência de convênio com hospital particular da cidade e as responsabilidades da empresa e do técnico em casos de acidente.

Os trabalhadores, quando dos diálogos nas entrevistas sobre o atendimento de saúde dispensado aos operários pela empresa e técnico em segurança do trabalho, questionam o “suposto” comprometimento do técnico com os operários, indicado nos treinamentos. Segundo Veroni,

[...] agora lá dentro [tem] o, ele ... [Técnico em Segurança do Trabalho] (...) esse dias, ele dando treinamento pra nós de negócio de se machucar, [disse] “É, gente, nós estamos aqui por causa de você”, mas eu não acredito muito, não, assim eles falam (...) diz que só tão ali pra defender nós, mas eu não sei, não.

A desconfiança dos trabalhadores, nesse caso do casal Veroni e Danilo, foi construída pela avaliação da atuação do técnico em momentos de conflitos de interesses entre a empresa e os trabalhadores, em dois momentos de acidente de trabalho. O primeiro ocorrido quando com Danilo, que se acidentou no mês anterior e ainda fora punido, perdendo R\$ 500,00 do salário, e o segundo quando o colega teve a mão presa à corrente ao ir desligar a máquina, que, segundo Veroni, isso “*arrancou tudo os nervos da mão dele*”. A interpretação de Veroni

sobre essas experiências traumáticas e conflitos a leva a desconfiar da conciliação de interesses entre os trabalhadores e a atuação do técnico, como o mesmo anunciou em seu discurso aos operários.

Além do técnico em segurança do trabalho, exigido pela legislação trabalhista, a empresa inseriu novos sujeitos no processo de treinamento, os líderes. É o que ocorre na próxima etapa do treinamento quando o operário chega ao espaço de trabalho. Nessa nova etapa, o trabalhador recebe como treinamento a explicação e o manuseio das técnicas de manejo das aves e dos ovos. Trata-se do líder que orienta como a tarefa será realizada, mostra como cuidar do produto para que não sofra danos. Depois, acompanha visualmente o trabalhador na repetição da tarefa, corrigindo-o caso seja necessário. Após a saída do líder de perto dos trabalhadores, há o primeiro contato dos colegas com o “*novato*”. A participação dos colegas no treinamento do recém-iniciado tende a ser limitada a compartilhar habilidades para a dinâmica produtiva, ou seja, como pegar as aves e não se machucar, sem com isso atrasar o trabalho.

Depois de cerca de duas semanas, o novato terá outra etapa: a exposição teórica da tarefa que deve cumprir. Essa fase é finalizada com o registro por escrito da atividade. Trata-se de um formulário que o operário assina, comprometendo-se legalmente a cumpri-lo no trabalho. Essa “qualificação” é realizada mediante o líder efetuar a leitura em voz alta do Processo Operacional para os trabalhadores, ou seja, a descrição pormenorizada da forma de execução da tarefa a ser realizada. O líder realiza algumas perguntas, para verificar se o “novato” compreendeu as orientações. Após esse momento, ele assina um documento confirmando que passou pelo treinamento.

A última fase do treinamento é a reunião na qual são explicadas as normas internas da empresa e as leis trabalhistas. Esse momento é crucial, pois é onde a empresa expõe as obrigações trabalhistas e significa os direitos como benefícios. Nesse momento são informadas a carga horária de trabalho e as normas de punição interna da empresa, descreve-se a finalidade do controle de qualidade e fala-se sobre a possibilidade de demissão por justa causa caso o trabalhador descumpra as normas por eles fiscalizadas. Também, informa-se o valor do salário e, principalmente, denomina os descontos que ocorrem sobre o pagamento, tais como: INSS, imposto sindical obrigatório, alimentação, transporte e associação; narram-se as punições relacionadas às normas sobre atestados; explica-se que, durante o contrato de experiência de três meses, a apresentação de apenas atestado médico impedirá o trabalhador de ser aprovado como trabalhador da UPP; indica-se que há cobrança financeira das faltas

independentemente de haver justificativa. O regulamento interno viabiliza descontar dias de férias do trabalhador que faltou durante aquele ano, caso não haja justificativa por parte dele.

O último item tratado na reunião são “os benefícios” de se trabalhar na UPP, entre os quais se destacam: a bonificação de produção, a cesta básica e a possibilidade de o trabalhador pagar um plano de saúde na UNIMED. Logicamente, o trabalhador receberia tais benefícios após passar na experiência. Atualmente, já se tem acesso a tais direito desde o início. Nesse momento não se esclarece como ocorre a bonificação, se o trabalhador pode conferir se o bônus pago está correto, qual a atuação do sindicato, qual tipo de assistência ocorre em caso de acidente ou adoecimento no trabalho.

Em relação ao percentual variável do salário, que os trabalhadores denominam de bônus de produção, o Sindicato dos Trabalhadores, SINTRASCOOM, assinou acordo que favoreceu a cooperativa e seus critérios, evidenciados nas cláusulas e na prática de denominação dessa estratégia financeira de pressão sobre os trabalhadores, desde 2009, sob o significado “*prêmio assiduidade*”. Na série de acordos de 2009 a 2014, pode-se inferir que a aplicação dessa política junto aos trabalhadores da Cooperativa Lar tem seu sentido transformado possivelmente pela relação que os trabalhadores estabeleceram com seus critérios.

Por exemplo, em 2009, com o ACT, o sindicato legitimou os critérios de diferenciação entre os operários por tempo de serviço, onde “*Empregados com até 02 (dois) anos 10% (dez por cento) e empregados com mais de 02 (dois) anos 14%(quatorze por cento) sobre o piso do salário base de cada empregado, desde que não tenham nenhuma ausência ao trabalho*”. Ou seja, tratava-se de uma medida para controlar a rotatividade, garantindo a permanência na empresa, bem como diminuir as faltas ao trabalho. No acordo de 2013-2014, foram estipulados critérios de assiduidade e percentual desse repasse, assim como um limite em valor desse “prêmio”.

Atualmente, de acordo com o ACT, pode-se repassar até R\$ 90,00 para os trabalhadores da indústria de carnes. Além disso, no documento do “acordo” com os patrões, no item 6.1 estabelece que:

Empregados que tenham ausência ao trabalho receberão o valor do prêmio assiduidade nas seguintes proporções:

- 1(uma) ausência 80%(oitenta por cento) do valor;
- 2(duas) ausências 50% (cinquenta por cento) do valor;
- 3(três) ausências em diante não terão direito.

Como percebemos nas entrevistas, os trabalhadores, desde 2009, estão insatisfeitos com esses critérios. Possivelmente alterá-los, deixando de negar o bônus ou qualquer quantidade de ausência, para um número mínimo e máximo de faltas, é o que tenha permitido a constatação do gerente do Sine, Agência do Trabalhador de Santa Helena, de que a rotatividade da UPP, entre 2012 e 2013, caiu de 30% para 5%. Mas, para analisar esse índice oficial é preciso considerar que o ano de 2012 foi vivenciado pelos trabalhadores como um momento de intenso medo da demissão, como mostra a vivência de seu Eurico¹¹¹.

Eles querem que o povo pedi para ir embora. Aqueles que estavam aqui em cima, na incubadora, foi mandado lá pra produção, cata ovo. Que é pra vê, te intimidar e pedi a conta, né! Porque se pedi a conta tem que assina lá, aí não tem o que recorrer lá. Que foi você que aceitou, você que pediu a conta, né? (...) que nem eu agora, dia 15 de março, vai fazer 5 ano que tô lá.

O medo do desemprego, em alguns casos, trouxe o conflito para o interior dos grupos de trabalhadores, chegando até a ameaças de agressão, de operários demitidos canalizarem sua revolta sobre seu “líder”.

Para além disso, cabe observar que os critérios acima mencionados, como os do bônus e da assiduidade, são constantemente desconsiderados pela empresa, como relatam Veroni e Danilo, e muitos outros trabalhadores, como Rivelino, Marciano e Marcos. A empresa atua no sentido de negar esses pagamentos. Segundo Danilo, o pessoal do escritório “*mandaram eu com ordem escrita*” para Medianeira, em consulta médica, “*mas entre eles aqui dentro, eles esqueceram de dar baixa, né?*”. Veroni, indignada, questiona o marido, “*será que eles esqueceram mesmo?*”, quando Danilo evidencia o que essa perda do bônus significa para os trabalhadores e como a perda do bônus é frequente:

Eles esqueceram de mandar e-mails um pro outro lá, e esqueceram de dar baixa, num passaram no arquivo, e eu perdi um dia e meio. Por exemplo, um dia e meio sem justificativa eu faltei. Então eu vou perder três dias, mais a produção. Então pra mim isso ali foi erro deles, né? Mas, não aconteceu só comigo, aconteceu com mais uns três quatro lá. Nós fomos falar com eles e eles disseram que ia ver, mas não era certo que nós íamos receber isso daí (...) pra mim fez falta. Se for outro, que paga aluguel, faz muita conta, esse dinheiro faz muita falta.

O sentido da narrativa de Danilo é o de buscar manter sob controle o conflito de interesses para permanecer no trabalho. Assim refere-se à questão como um “suposto esquecimento”. Evidencia, no entanto, ao remeter como viveu essa perda, a contradição que o trabalhador vive, pois, se reivindicar o direito, pode perder o emprego. O sindicato deveria estar fiscalizando a atuação da empresa, mas, de acordo com o Acordo Coletivo, de 210 e

¹¹¹ EURICO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 22 de fevereiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, em Santa Helena-PR.

2012, somente pode ir à empresa em conformidade com cláusula 52^a, ou seja, somente “*manter o empregado atualizado em relação aos assuntos do seu interesse desde que previamente aprovados pela direção da Cooperativa*”.

Os trabalhadores normalmente denominam treinamento apenas o trabalho realizado pela equipe do CQ ou os cursos de empresas prestadoras de serviço que vendem materiais de expedientes para a UPP, no entanto, no espaço fabril, esses treinamentos acima analisados ocorrem para todos os trabalhadores da UPP. Mesmo assim, de todo esse processo de disciplinarização, o único que produz algum material para os trabalhadores é o CQ. Trata-se de panfletos, dos quais analisaremos alguns a seguir.

Os panfletos e/ou manuais são uma das muitas formas de intervenção na construção e reelaboração da cultura da classe trabalhadora em relação à dominante, como mostra Yara Khoury (2004, p. 127). Por meio da utilização dos materiais de treinamento, a empresa objetiva construir a hegemonia cultural em meio às disputas (WILLIANS, 2005), atribuindo sentidos às práticas sociais, em especial a do trabalho. Esses materiais (panfletos, guias de orientação), são mecanismos que pressionam a educação, a disciplina e informam os comportamentos da classe trabalhadora no interior da fábrica e fora dela, ou seja, no fazer-se da Classe. Como mostra Thompson, os materiais interferem na formação dos valores e dos comportamentos dos trabalhadores (1987b).

Para que os conteúdos dos materiais de treinamento tenham efetividade, a empresa, rotineiramente, fiscaliza os trabalhadores. A empresa distribui o material de treinamento aos trabalhadores no intuito de estimular a disciplina no espaço de trabalho. Recomenda-se que os empregados leiam, estudem esse material em suas casas. Essa recomendação funciona, entretanto, apenas com os líderes e somente em alguns casos. Os trabalhadores, na condição de “auxiliares de produção”, constroem práticas de resistência a esse mecanismo da empresa, observada, por exemplo, no descarte do material por eles. Além disso, parece-nos que, aos olhos dos próprios trabalhadores, o estudo desse material não é necessário, haja vista que, diariamente, convivem com a fiscalização dos líderes e das equipes de CQ.

Com a experiência de trabalho na UPP, percebi que, além disso, pelo espaço de trabalho encontram-se espalhadas várias cópias desse mesmo material. Ao mesmo tempo, no espaço produtivo, as fiscalizações internas são constantes, seja pela equipe do CQ com as pré-auditorias e auditorias, seja com os chamados “puxões de orelha” dos líderes a seus subordinados por, supostamente, realizarem ações incorretas ou não seguirem as normas de produção.

Para os trabalhadores, no entanto, esse material é designado como “*as normas*”, “*as leis*”, “*programa de qualidade da empresa*”, “*as regras do ‘5 S’ lá de dentro*” ou, ainda, “*os negócios do ISO 9000*”, utilizado para “qualificação/treinamento” inicial. Para o trabalhador, as razões de o trabalho ser organizado de modo subdividido são alheias aos motivos que o levam à fábrica, não dominado o conhecimento do porquê se trabalha de determinada maneira.

Um dos materiais utilizados no treinamento tem como título “*De que forma seu trabalho interfere na satisfação do cliente?*”. Esse material reforça o sentido social do trabalho, que visaria a “satisfação dos clientes”. Para tanto, indica quais seriam os valores de troca importantes para o “cliente”: a garantia da qualidade, respeito ao prazo de contrato, confiança transmitida na negociação, comprometimento com a produção.

Para tornar o material mais didático e eficiente em sua compreensão, a empresa utiliza-se de uma estruturação em três partes subseqüentes: “*Requisitos do Cliente*”, “*Importante*” e “*Política do Sistema de Gestão*”. Além disso, como característica específica desse material, há a construção de imagens, utilização de metodologia de pergunta e resposta, além de o material concentrar nele o conteúdo de dois outros panfletos: o “*ISO 9001:2000?*” e “*Política do Sistema de Gestão*”.

O material inicia com a pergunta: “*De que forma o seu trabalho pode influenciar na satisfação do Cliente?*”. Essa questão visa propor a perspectiva do sentido do trabalho como “*satisfação do cliente*”. Ou seja, utiliza-se de uma proposta de instigação à reflexão, sugerindo ao trabalhador “*meditar um pouco*”.

Para reforçar a compreensão de que “*É um Sistema de Gestão da Qualidade focado na satisfação do cliente e na melhoria contínua dos processos*”, o passo seguinte no material é o uso de uma representação visual de um consumidor, elegantemente vestido, com terno e gravata, expressando um “sorriso” ao perceber as “exigências” quanto ao produto contratado. O material traz exemplos de como garantir a produção em tais padrões, com a “*manutenção preventiva e corretiva que impeça paradas na produção*”. Isso é significado com produtos fora do padrão dos “ISOS” e com o atraso na entrega.

Na segunda parte desse manual de “*Bom Atendimento*” há a reprodução de um panfleto do Iso 9001, o qual é denominado de “*palavras-chave*”. Após o Iso, há uma série de perguntas com respostas, as quais explicam quais são as regras que orientam o trabalho, os “*procedimentos operacionais*”. Trata-se de registros da dinâmica de trabalho e seu foco

concentra-se nas “falhas”, porque assim se “*monitora*” o trabalho, retomando a ideia da “melhoria contínua”. Também indica quais são os treinamentos que os trabalhadores devem fazer, designados como adquirir noções “*gerais das normas*”, conhecer os POs e a “*política de gestão*”.

A política de gestão é utilizada nesse material atendendo à necessidade de responder a uma questão destacada em letras brancas no interior de uma imagem de fundo escuro, representando uma nuvem negra: “*Em qual(ais) item(ns) da Política seu trabalho melhor se enquadra?*”. E, logo abaixo, há a resposta indicando os exemplos da área de produção, devendo o trabalhador memorizar tais exemplos, resposta reforçada por meio da expressão “*tenha em mente e explique o porquê*”.

O objetivo de trabalhar esse material nos treinamentos é expor como se treina, para que e como se acompanha o processo de “falhas” na produção. Além disso, objetiva incutir a ideia de que é necessário trabalhar de maneira articulada, demonstrando como tudo na produção pode ser planejado e sem riscos ou falhas. E, por fim, um aviso de que todos devem saber o seu lugar, o lugar do seu trabalho nessa política, ou seja, fazê-la funcionar.

No treinamento com esse material, uma funcionária do CQ explica didaticamente quais são os principais documentos, onde estão no espaço produtivo e qual é a relação que os trabalhadores podem ou devem estabelecer. Aponta como são registradas as falhas, evidenciando a necessidade de atenção em relação a elas.

O tópico sobre “Política do sistema de gestão” também é utilizado para apresentar a “amplitude” da Lar ao trabalhador, explicando a correlação das atividades produtivas da agricultura com a indústria. Procura legitimar a forma de realização das atividades pela empresa, através do cumprimento da legislação pertinente à produção. O conteúdo desse tópico revela a naturalização das alterações permanentes das relações de trabalho para ampliar a produção, enfatizando que a empresa deve “*buscar a excelência através da melhoria contínua dos processos, produtos e serviços*”.

Diogo interpretou a experiência de reorganização produtiva que ocorreu, em fins do ano de 2013, no setor do incubatório, com a retirada da tarefa de sexagem do processo produtivo:

Agora que foi estudado e tal, viu que é melhor pra empresa, que gasta menos tempo de serviço em relação a expedir os produtos para os produtores. Está sendo mais rápido. Antes saía mais tarde, às vezes acontecia de sair carregamento de noite, aí chega para o produtor de noite, até que descarrega e tal, isso era ruim. Agora que foi aprovado misto, porque pra ele não tem

problema e nem nos abatedor, era uma opção da Lar de classificar fêmea e macho, porque na hora de abate é por peso que eles separam, os mais pesados são os machos e mais leve as fêmeas. Foi estudado, conversado, aí na Lar, foi provado que só ia beneficiar o processo, o serviço, aí foi mudado. Aí algumas pessoas, que trabalhavam ali, mudaram lá pra baixo, saiu do incubatório e foram mudados lá pra baixo, vão trabalhar nos núcleos (...) só diminuiu a quantia de funcionários. Mas, o serviço de separar fêmea e macho não existe mais. Agora é misto. Na verdade você precisa as pessoas pra contar 100 pintinhos pra cada caixa, porque daí vai mais rápido o processo. Antes, as pessoas tinham que ver fêmea e macho. Era um serviço que dependia de alguma habilidade e demorava mais. Agora você só tem que contar.

A narrativa evidencia como essas decisões são tomadas, unicamente “*porque daí vai mais rápido o processo*”. Segundo o trabalhador, isso significou para empresa maior domínio logístico da cadeia avícola “*para o produtor de noite, até que descarrega e tal, isso era ruim*” e “*na hora de abate é por peso que eles separam*”. Isso permitiu à empresa realocar trabalhadores do incubatório para o matrizeiro.

Anteriormente problematizei a narrativa de Eurico, que trabalha no matrizeiro, falando como se sente com essa prática de reorganização, de remanejar trabalhadores do incubatório. Para Eurico, esse reordenamento produtivo é utilizado para pressionar os trabalhadores a pedir demissão, pois assim a empresa não paga os direitos de aviso prévio e 40% de multa do FGTS, entre outros direitos trabalhistas que são obrigações para a empresa.

Diogo e Eurico não se conhecem, no entanto a experiência de Eurico mostra que não é somente realocar operário, como acredita Diogo. Como possivelmente não dialogaram, pois Diogo mora na Vila e trabalha no incubatório, e Eurico mora na cidade e trabalha no matrizeiro, permaneceram cada qual com uma das pontas do problema da classe. Isso não significa que os trabalhadores, convivendo com as pessoas realocadas, não passem a entender o problema.

Diogo evidencia também a simplificação do trabalho, que permite que a empresa não dependa mais “*de alguma habilidade*” adquirida pelos trabalhadores, inutilizando o que eles têm a oferecer como qualificação profissional, pois eles oferecem se tornar mais um entre “*as pessoas pra contar 100 pintinhos cada caixa*”. Assim, a “*melhoria contínua*”, expressão utilizada pela empresa para a reorganização do processo produtivo, expropriou postos de trabalho. A mudança para outro setor alterou e intensificou o trabalho, bem como ampliou a disputa pelos postos de trabalho. O número de funcionários também diminuiu, o que tem gerando erro na contagem dos pintainhos, porque agora “*elas pega dois pintinhos por vez*”, o que torna a máquina, “o contador” obsoleto. Por outro lado, essa situação de transformação

gera alguns prejuízos, como maior número de aves em cada caixa, “acontecia de ir caixa com 120 pintinho, até 150 pintinho no começo”, frisa Diogo. Por isso, segundo ele, a empresa aumentou a fiscalização e “conversado com as mulher, pra elas prestar mais atenção, não com tanta pressa, não tão afobada”. Para os trabalhadores na prática “as melhoras” não acontecem, pois perderam postos de trabalho, controle sobre o tempo e sobre o ritmo da produção.

Também, no panfleto da política de gestão, mencionado anteriormente, se propagandeiam ações de preservação ambiental, para camuflar os desrespeitos contínuos da empresa sobre o meio ambiente, como indicam as multas aplicadas pelo Ministério do Meio Ambiente, Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA)¹¹². E, ainda, dissemina a ideia da importância social da empresa para a comunidade, “proporcionando seu desenvolvimento econômico e social”.

Outro panfleto utilizado no treinamento dos trabalhadores é “As Cinco Liberdades do Frango – Avicultura”. O conteúdo dele é direcionado aos trabalhadores da área do matrizeiro, também conhecidos como de recria e de produção¹¹³. Com o tema das liberdades, aborda a atenção que os trabalhadores devem ter com as necessidades das aves. A obrigação é manter os frangos nas seguintes condições: bem alimentados e com água disponível, garantir a segurança do frango para que não seja ferido com objetos da cama de aviário, fazer o manejo para que as aves não adoçam, evitar que os animais se amontoem para que não morram sufocados, além da realização correta da compostagem para impedir a contaminação dos lotes. Todas essas normas constam no PBP da UBA.

As referências utilizadas para denominar as “liberdades do frango” são: “fome e sede”, “desconforto”, “injúrias e doenças”, “expressar comportamentos” e “medo e stress”. A terminologia está relacionada aos seres humanos, que necessitam ter pelo menos um pouco dessas “liberdades” em suas relações, mas que, nessa dinâmica de trabalho, não conseguem. Em outros termos, a empresa enfatiza boas práticas no manejo das aves e nega práticas

¹¹² Nos Processos n.º 02017.000833/2004-59.; n.º 02017.000828/2004-48.; n.º 02017.000837/2004-37.

¹¹³ Esse material das cinco liberdades das aves foi divulgado no periódico da empresa. Justificada na demanda do cliente, a empresa traz as normas da Farm Animal Welfare Council (FAWC), um conselho do Reino Unido que formula as políticas de bem-estar animal para as aves. Quem organiza essa política são professores universitários, biólogos, veterinários, geógrafos rurais, gestores de políticas de bem-estar animal, pesquisadores de pecuária sustentável, pecuaristas, suinocultores, pesquisadores da epidemiologia veterinária, especialistas em tecnologia e nutrição animal. Dentre seus membros está o diretor da empresa Aviagen, **George Hogarth, dirigentes de associações de classe de agropecuaristas inglesas, dentre outros. A matéria veiculada na revista da cooperativa indica ao associado como deve agir para evitar arcar com os prejuízos, atendendo às normas das cinco liberdades.** (Revista da Lar, nº 37, p. 15, 2013). Disponível em: <<http://www.fawc.org.uk/members.htm>>. Acesso em: 8 jul. 2013.

afirmativas de direitos mínimos aos trabalhadores, entre as quais estão a restrição à liberdade de beber água e de ir ao banheiro, somente permitidas mediante autorização, e limitar a alimentação do trabalhador no espaço de trabalho a uma única refeição.

Segundo Diogo, para os trabalhadores, o tratamento é que “*querem controlar tudo, até comida*”. O que era um elemento de controle do descontentamento, como dizia Tália, “*a comida é boa, não tem do que reclamar, da pra comer à vontade*”, agora é “*pouca comida de meio-dia*”, o que tem deixado trabalhadores descontentes, pois “*isso está acontecendo direto*”. Na entrevista de Diogo percebe-se um sentimento de indignação e de busca de dignidade, calcado em direitos mínimos de reprodução da força de trabalho. No seu dizer, “*a verdade eu acho que você trabalha o dia inteiro, se você está pagando, é claro que você também precisa de ir lá [almoçar], claro que você precisa*”. A indignação de Diogo se legitima no fato de pagar pelo alimento e a comida ser pouca.

O material mais importante sobre a disputa do modo de vida dos trabalhadores é o intitulado “*Normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF)*”. É uma comunicação interna sobre as normas de comportamento no espaço de trabalho. A justificativa científico-política é inculcar nos novos empregados as formas de evitar a contaminação do produto por agentes “*químicos, físicos e biológicos*”.

Trata-se de um manual que aborda desde a higiene pessoal, como banho, cortar e não roer as unhas, aparar a barba, não coçar a cabeça, nem colocar o dedo no nariz e orelhas. Proíbe o uso de qualquer objeto pessoal, como brinco, anel, relógio, unhas pintadas com esmalte, acessórios, vestuário. Ele descreve em que condições o trabalhador deve entrar para trabalhar, depois do banho e utilizando o uniforme completo da empresa, com os equipamentos de segurança, bem como os uniformes não podem estar sujos, “*descosturados*” ou “*com furos*”.

O material ainda destaca, em letras maiúsculas, o que “*NÃO É PERMITIDO*”. Assim, informa o que é proibido fazer nas dependências da fábrica, como consumir alimentos fora do refeitório, “ *mascar chicletes, balas, doces ou manter similares na boca*” durante o horário de trabalho, “*guardar alimentos nos armários*” e o “*uso de adornos*” e acessórios.

O PBF também expõe quais são as obrigações dos operários, entre as quais estão: manter uniformes e calçados limpos, cumprir o horário estabelecido pelos chefes, manter o espaço de trabalho limpo e organizado, realizar a troca de roupa de maneira adequada, respeitando locais de descartes e manter as portas da área de trabalho fechadas.

Por último, o manual enfatiza a educação para o convívio em grupo e para garantir a preservação do patrimônio da empresa. Ou seja, o que a empresa busca é a reforma dos costumes e hábitos, desde os mais simples, com recomendações como “*após utilizar o banheiro*” os trabalhadores devem “*acionar a descarga e em seguida*”, destacando com letras maiúsculas, “*LAVAR AS MÃOS E ENXUGÁ-LAS EM PAPEL TOALHA*”. Também orienta os trabalhadores a “*não utilizar os bebedouros para lavar as mãos*”. E, além disso, a “*não cuspir dentro das dependências da empresa*”.

Esse material introduz o trabalhador na divisão dos espaços de trabalho por área de circulação dos trabalhadores. Através das vestimentas, descreve a identificação por cor dos uniformes que separam os trabalhadores por áreas de serviço adequadas de utilização. Coletivamente, o cumprimento dessa norma implica um comportamento de vigilância das ações dos colegas, algo que possivelmente é absorvido inconscientemente no comportamento de trabalho.

Parte dos materiais utilizados nos treinamentos é disseminada entre os trabalhadores, estando disponível nos diversos ambientes do espaço de trabalho. Tal prática objetiva que o trabalhador memorize, construa uma representação mental para explicar o trabalho, representação segundo a qual explique e realize suas atividades laborais. Essa memorização é construída, segundo os trabalhadores, devido à fiscalização diária do CQ, das auditorias internas e externas. São momentos em que o trabalhador deverá saber explicar, se questionado, de acordo com a ordem do documento PO¹¹⁴ da sua atividade.

¹¹⁴ Os processos operacionais foram elaborados pelas entidades que estão “aglutinadas” em torno da UBA, Associação Brasileira dos Produtores e Exportadores de Carne de Frango (ABEF), a Associação Brasileira dos Produtores de Pintos de Corte (APINCO), a Fundação Apinco de Ciência e Tecnologia Avícola (FACTA) e a Associação dos Criadores de Avestruz (ACAB). E, ainda: todas as associações estaduais, as associações setoriais, as granjas de multiplicação genética, as empresas produtoras de frango de corte e ovos, os frigoríficos, os produtores de perus, os fornecedores de insumos e as prestadoras de serviços. A associação age “*junto ao Governo Federal, ao Congresso Nacional e ao Poder Judiciário*”. Segundo a entidade, sua atenção está direcionada à “*busca de sanidade, qualidade e legislação que assegurem o pleno e contínuo desenvolvimento do setor.*” (UBA, 2008, p. 5). A elaboração do documento foi uma parceria público-privada e tornou-se protocolo oficial da atividade a partir de “*reuniões realizadas no decorrer do ano de 2005, com a presença dos membros da União Brasileira de Avicultura (UBA) e da Associação Brasileira de Exportadores de Frango (ABEF), decidiu-se criar um grupo de trabalho para elaborar um Protocolo de Boas Práticas de Produção de Frangos. Essa decisão foi corroborada pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, no final de 2005, tendo o mesmo firmado um Convênio com a UBA para a realização deste trabalho (...), produzido inicialmente como um documento de Produção Integrada de Frangos, optou-se por divulgar o mesmo como um protocolo de boas práticas de produção, que servirá como documento norteador para harmonizar as práticas de manejo adotadas pelas diferentes empresas. Uma vez testado no campo, pretende-se publicá-lo como documento de Produção Integrada, sob a chancela oficial do MAPA.*” (UBA, 2008, p. 6) “*As especificações técnicas apresentadas neste documento estão relacionadas à produção de frangos de corte, a partir do seu alojamento até seu descarregamento na plataforma de abate*” (UBA, 2008, p. 9-10).

A empresa enfrentou, desde 2006, a resistência desses trabalhadores a adaptar-se a controles tão rigorosos de seus costumes, como se verá no IV Capítulo. Os treinamentos vão além dos materiais já destacados. Além disso, eram organizadas palestras sobre higiene assim que admitidos os trabalhadores. Os trabalhadores descrevem como ocorre a qualificação para o trabalho. Selma narra seu processo de mudança de setor, para a lavagem dos nascedouros, explica que os treinamentos são realizados pela empresa com cada novo funcionário e quando há mudança para outro setor.

Selma: Ah eles vêm, eles vêm, explica como é que é que faz tudo.

Lucinéia: Vocês fizeram treinamento ali mesmo?

Selma: Foi ali mesmo.

Lucinéia: Vocês passam por esse treinamento como um processo de experiência, ou vocês são levados lá e são treinados?

Selma: Eles explicam, cada pessoa que entra, eles explicam como é que é, né!

Em um primeiro momento, ensina-se a fazer e depois treina-se a explicação e mentalização verbal do que se faz e por que. Os treinamentos para mudança de atividade e contratação ocorrem com observação direta e manuseio. De acordo com o setor do controle de qualidade (CQ), nos dias de contratação, os processos operacionais (POs) são explicados antes da realização do trabalho. Na prática, os encarregados das equipes mostram “*ali mesmo*”, diretamente para o trabalhador, como deverá realizar a tarefa e, posteriormente, o “*líder*” de equipe lê e explica pedagogicamente um documento interno (o PO da atividade), que fica nos setores. Esses documentos estão organizados em uma pasta no almoxarifado – nomeada PO – da recria, da produção e do incubatório.

Há evidências de que os trabalhadores são submetidos à qualificação cujo treinamento limita-se, na percepção de João, a: “*Eles explica, né! Já faz, daí no outro dia já sabe a prática que tem que fazer*”. É assim que os trabalhadores da higienização são instruídos pelas empresas, vendem os produtos à UPP, os selecionadores dos ovos aprendem a identificar características físicas da mercadoria, eliminando o que não segue padrões e posicionando o ovo para a etapa seguinte. Os operadores de máquina, cujo saber é limitado a ser faxineiro de uma máquina, desconhecendo o funcionamento técnico dos seus instrumentos de trabalho, são submetidos a obedecer à imposição dos comandos da máquina. Ou, então, os preparadores de vacina, que são orientados na medição dos reagentes da vacina, mas que não dominam o conhecimento sobre os efeitos políticos e sociais de suas práticas. Nega-se ideologicamente, no espaço do trabalho, a possibilidade de o trabalhador pensar ontologicamente na motivação do fazer, no método de execução e no resultado político do

modo de trabalhar, que implica um modo de vida marcado por relações de trabalho autoritárias.

3 Rotina e Repetição ...

“[...] *sempre na mesma posição, sempre a mesma coisa*”.
 Maria José.

A fala, de Maria José¹¹⁵, 33 anos, é uma evidência da rotina diária da repetição de ações e de movimentos do corpo na produção na UPP. Ela trabalha na sala de vacina no incubatório, tendo como tarefa aplicar, por meio de uma máquina, vacina nos ovos que lhe são trazidos em bandejas acomodadas em carrinhos. Sua equipe faz *“cada carrinho é base 35 a 45 minutos mais ou menos (...) cada carrinho dá 3.450 ovos, se eu não tô enganada”*, o que são 76 ovos aproximadamente por minuto. Aparecida, na mesma direção, embora trabalhe em outro setor da UPP, no matrizeiro, para além da repetição de movimentos, aponta que a sua vida é para o trabalho. Assim, a organização de sua vida se dá devido o e para o trabalho:

É, até, às vezes, o carregamento é até a base de uma e meia, duas e meia da manhã, da madrugada. Até às seis horas já foi feito ali o carregamento, seis horas, seis e pouquinho da manhã, foi encerrado o negócio do carregamento. [...] durante o dia você fica em casa, sabe? Tu fica em casa durante o dia inteiro, daí de tarde, de noitinha você vai lá pra aquele serviço, daí no outro dia [você] torna ficar em casa de novo, de dia tu descansa, daí só trabalha na parte da noite.

Essa rotina de trabalho, que vivenciei com operários de UPP em 2011, é repetitiva e acarreta noites de imenso desgaste físico. Os operários, nesses carregamentos ou nessas transferências, para se recuperarem da fadiga muscular, sentam-se na maravalha, escoram-se nas laterais do galpão, amontoam-se perto das suas equipes e de amigos para descansar, se o caminhão demora a chegar, alguns chegam a cochilar.

Atualmente, as metas para cada noite são: na primeira noite, transferir 10 boxes de machos, que é apenas um lado do galpão dos machos, e mais 16 boxes de galinhas leves. Na segunda noite, é recolhido o segundo lado de 10 boxes de machos e 16 boxes médios. Essa é a noite mais exaustiva, pois esses boxes contêm maior quantidade de aves. Isso torna a segunda madrugada de trabalho a jornada mais longa, em que os operários retornam para suas casas mais tarde. O desgaste na segunda noite se reflete na terceira noite de trabalho, etapa em que são recolhidos os 16 boxes com aves de maior peso. Na terceira jornada seguida de

¹¹⁵ Trata-se de pseudônimo solicitado pela entrevistada.

transferência, o desgaste físico é tamanho que carregar duas galinhas de 4 a 5 quilos é uma tortura.

No espaço de trabalho, os resultados dessas noites são expressos nos corpos dos operários. Muitos operários costumam trabalhar com as mãos e pulsos enfaixados, com braços e até rostos aranhados pelas aves. Além disso, observa-se a dificuldade de todos de erguer os pés para caminhar, pois os pés e as pernas estão tão doloridos que as botas parecem pesar tanto quanto as aves. Esse desgaste se expressa na narrativa de Aparecida ao me explicar como eles vivenciam essa organização do trabalho, a partir de metas, ao dizer que, em uma “*comparação, vamos carregar tudo o galpão três hoje à noite. Vamos, enquanto nós [não] fazer aquele galpão a gente não vem, sabe? É mandado tudo aquelas galinhas*”.

A narrativa a seguir é de Marcos, que também interpretou a transferência das aves do setor de recria para a produção. Ele me concedeu a entrevista após sua jornada de trabalho de três noites de carregamento de frangos:

Ontem, nós estávamos em 27 pessoas pra carregar. Daí pra o carregamento que eles *pedem é pra não machucar as galinhas*, cuida pra não ter que matar. Daí pega uma galinha em cada mão, nas asas delas, daí eles encosta o caminhão de ré, e *fica duas pessoas em cima de umas banquetas, e duas em cima do caminhão pra não amontoar*. Porque, se amontoarem, elas morrem, né! Daí o que está embaixo tem que pegar nas asas da galinha, alcança pra quem está na banqueta, daí ele vai jogar em cima do caminhão. *435 galinhas que vai por viagem*. (grifos meus).

Marcos enfatizou, em sua narrativa, a descrição de como as recomendações da empresa, de cuidar “*pra não machucar as galinhas*”, impõe aos trabalhadores uma série de posições e movimentos que são vigiados constantemente durante a execução da tarefa. Como diz Portelli, ao narrar, o sujeito interpreta (PORTELLI, 1996). Assim, ao relembrar como foi seu trabalho da noite anterior, ele descreve a rotina e o ritmo do carregamento de frangos. Ao que tudo indica, Marcos havia trabalhado como “banqueteiro”, pois enfatizou elementos da tarefa dessas “*duas pessoas em cima de umas banquetas*”, se revezam com as “*duas em cima do caminhão [que cuidam] pra não amontoar [as galinhas]*”. Também sabia exatamente quantas aves foram carregadas “*por viagem*”, informação que só um “banqueteiro”, bem como o chefe da equipe, poderia ter.

Marcos, ao descrever o ritmo da rotina do carregamento, destaca com certa precisão a quantidade e o tempo de execução desse trabalho, dizendo que carregam “*435 galinhas que vai por viagem*”, que “*pra carregar vai uns 3 minutos*”, ressaltando que esse trabalho “*é bem rápido*”. Na sequência, ao ser indagado se havia intervalo de descanso nessa jornada, afirmou

que “*tem uma hora e meia de descanso e tem o lanche*”. Entretanto, ele significa esse momento como “*Toda vez é meia-noite que eles dão o lanche*”. Todas as suas interpretações são marcadas pelo descontentamento com a rotina extenuante, tornada ainda mais difícil pela demora da refeição.

Atualmente são carregadas aproximadamente 40 mil galinhas em três noites. Segundo Marcos, naquelas madrugadas dos dias 17 a 19 de junho de 2009, na “*Quinta-feira foi carregado seis galpão, deu mais ou menos umas 40 mil galinhas, e ontem tínhamos menos, umas 30 mil*”. Assim, Marcos reafirma a experiência narrada por Aparecida, em que as jornadas nas madrugadas começam às 19:00 horas, mas não têm hora para acabar, pois “*quinta-feira nós saímos de lá 5:00 horas da manhã, e ontem nós terminamos às 3:00 [horas da manhã]*”.

Para manter o ritmo, até terminar as recolhas programadas, são chamados os rapazes ágeis de diversas equipes da UPP, normalmente selecionados pelos líderes de equipe. Durante a jornada, a execução dessa tarefa é vigiada o tempo todo pelos líderes, que, entre as duas filas de alcançadores, ficam parados de frente para o caminhão, controlando o trabalho dos “banqueteiros” e contando as aves alocadas no caminhão.

Durante as três noites, o lanche oferecido aos trabalhadores é pão francês recheado com fatias de queijo e presunto ou mortadela, acompanhado de suco artificial. O lanche é prorrogado ao máximo pelos chefes, pois, após essa parada, normalmente os corpos dos operários esfriam, situação que torna visível o cansaço físico, ocorrendo a diminuição do ritmo na execução da tarefa. Devido à perda de rendimento, esse intervalo ocorre somente após os operários atingirem uma meta determinada pelos líderes e técnicos de recria e de produção, que fiscalizam o trabalho. Durante o tempo de trabalho, aos trabalhadores é apenas permitido ingerir água. Atualmente, esse intervalo pode começar a qualquer momento entre 22:00 e 00:00 horas. Como característica física predominante ao fim dessa jornada, os trabalhadores costumam estar com movimentos lentos, com olhos vermelhos e com o ânimo diminuído.

Para que as aves cheguem ao estágio adequado para a transferência, os trabalhadores dos núcleos de recria trabalham alimentando as aves. Para Rivelino, a rotina de “*dar o trato*” é significada como cansativa, pois “*a única coisa difícil é carregar, é suprir aquele trole de saco*”, e repetitiva, “*porque ali vamos seiscentas, muitas vez*”. Para trabalhadores como Rivelino, aos 58 anos de idade, essa forma de trabalho é “*coisa difícil*”, pois “*depois pra tratar esse frango, como eu estava te comentando que nós tratávamos*”, tem que “*carregar*”

as bolsas de ração, que variam “*de vinte quilos pra cima*”, “*até quarenta quilos*”. Segundo Rivelino, a relação entre o peso e movimento e a ergonomia nesse trabalho de alimentação das aves “*chegava ser um pouco pesado*”.

Esses trabalhadores dos núcleos de recria sofrem fisicamente com a sobrecarga de peso que carregam realizando suas atividades diárias, uma delas denominada “*mexer cama de aviário*”. João interpretou como é esse trabalho dizendo que “*Pega o burrinho pra puxar ou senão a pá*”. A partir dessa expressão inusitada, tentei entender o que seria para os trabalhadores este “*burrinho*”, e João explicou que se tratava do “*Aradinho, que nem arado de boi, um puxa, o outro segura*”.

Quando entrevistei Aparecida, compreendi que a denominação “burrinho” é uma linguagem criada pelos “auxiliares de produção” para criticar suas condições de trabalho. Aparecida foi indagada acerca da motivação do nome atribuído à tarefa de “mexer cama de aviário” e ela, um pouco encabulada, entre risos, disse que “*porque assim ele é tipo um aradinho, sabe! (risos). Nós falamos aradinho! E daí eles pega aquilo ali, um puxa ali na frente. o outro vai atrás. ali, sabe?*”. A caracterização utilizada pelos trabalhadores, expressa nas narrativas, evidencia a atribuição de sentido que fazem ao modo como executam o seu trabalho, onde eles são utilizados apenas como força motriz na realização das tarefas.

A interpretação de João explicita que o trabalhador ideal para essa tarefa seria um sujeito com muita força física, mas João, utilizando um apelido irônico ao instrumento e a forma como realizam o trabalho, compara a sua situação de trabalho a do boi. Essa relação histórica presente na memória desses trabalhadores possivelmente é resultado da experiência desses sujeitos recém-expulsos do trabalho no campo, onde quem puxava o arado era o animal irracional e não um ser humano.

A situação dos trabalhadores não precisaria ser essa. Acompanho o programa diário da Cooperativa na Rádio Grande Lago. Ouvi associados oferecendo maquinário para a realização do trabalho de remexer cama de aviários. Os associados da Cooperativa compram e vendem equipamentos motorizados para a realização desse mesmo trabalho narrado por João e Aparecida, anteriormente. Nesse sentido, concordo com Virginia Fontes (2010) ao afirmar que, para a lógica contraditória de reprodução do capitalismo se manter, é fundamental a simbiose do arcaico e do moderno. Nessa relação de exploração de trabalho na UPP, com “o burrinho”, ocorre a dispensa da tecnologia como forma de intensificar a extração da mais-valia.

O caráter da rotina de trabalho nos núcleos de recria é marcado pela intensidade de esforço físico, o que acarreta em adoecimento. Rivelino, ao interpretar seu trabalho na recria, relata que: *“Então carregava, pesava a ração. O meu era esse, nós em dois ou três, então tratava os machos com aquela ração granulada. Daí eu ia peneirar a ração, pra fazer a ração para no outro dia tratar, do mesmo jeito como sempre”*. Para Rivelino, essa rotina é monótona e esvaziada de conteúdo, apenas repetição.

Rivelino, ao ser indagado sobre quais doenças acometiam os trabalhadores, relacionou as próprias condições ambientais de trabalho ao processo de adoecimentos dos trabalhadores, *“porque a poeira é muito insuportável dentro do galinheiro”*. Para Rivelino, nos galpões *“maravalha vai secando, né? Ela vai virando um pó, as galinhas se batem lá dentro [e gera] a nuvem de poeira, de pó [que] cobre lá dentro, né!”*. A repetição diária dessa situação o faz afirmar: *“Olha, ali pelo [que] estou sabendo (...) ali todo serviço existe um total perigo de pulmão”*. Essa apreensão da experiência possivelmente é resultado do trabalho cotidiano de *“trato das aves”*.

Além de relacionar as condições de trabalho ao processo de adoecimento pulmonar, Rivelino interpretou outro processo de adoecimento dos trabalhadores na UPP, os problemas de coluna:

Outro problema é coluna, que atingiu muitas e muitas pessoas ali dentro. Porque ali é lidado com pesos e coisa e tal! Queira ou não queira, todo mundo passa por aquele arado, que nós vira a cama [de aviário]. Tem cama lá que precisa três ou quatro pessoas, pra modo de lutar com aquele arado. (grifos meus).

Esse trabalho de mexer cama de aviário, que foi criticado pelos demais trabalhadores mediante a expressão *“burrinho”*, é reforçada na interpretação de Rivelino, ao dizer *“que é mesma coisa que um arado de um animal, né?”*. Para além disso, Rivelino identifica esse trabalho como fonte originária de problemas lombares. Assim, relacionou a imposição desta tarefa aos trabalhadores, pois *“Queira ou não queira, todo mundo passa por aquele arado”*. Onde *“vira a cama [de aviário]”*, trabalho que necessita muita força física, *“precisa três ou quatro pessoas, pra modo de lutar com aquele arado”*.

Então, isso traz uma consequência muito grande pra coluna das pessoas, e são várias pessoas que estão com esses problemas aí. Eu mesmo acabei tendo problema de coluna ali dentro. Tendo problema dessa hérnia, e tudo apareceu ali dentro! Nesses dois anos que eu tô ali.

As narrativas de Rivelino, a exemplo dessa sobre o processo de adoecimento, são marcadas pela utilização de sua experiência pessoal. Nesse momento da entrevista, a fala acerca da experiência de sua vida no tocante ao adoecimento foi elaborada para legitimar a

interpretação que realiza sobre as condições coletivas da experiência dessa parte da classe trabalhadora empregada na UPP.

Nas equipes móveis, como da seleção e da vacina, ambas responsáveis pelos cinco núcleos de recria, os trabalhadores podem ser remanejados diariamente para outras equipes, de acordo com a necessidade diária da produção. A seleção trabalha diariamente dividida em dois grupos por galpão. Os grupos são compostos por, aproximadamente, três “balanceiras”¹¹⁶ e três “lançadores”¹¹⁷. Com essa organização, as aves são selecionadas e separadas nos boxes três vezes, até a transferência.¹¹⁸

O trabalho da seleção começa com a organização do espaço de trabalho. Primeiramente, juntam-se todas as aves em um único boxe para começar a pesar. Para essa tarefa são soltas as telas e erguidas do chão as duas telas centrais, que separam os boxes leve e pesado do médio. Os trabalhadores vão tocando as galinhas com lonas amarelas até se concentrarem no boxe médio, por ser o maior. Depois, abaixam as telas e bloqueiam a passagem das aves através da costura com o arame de uma lona, a qual é costurada logo após o meio do boxe. Na sequência, são costuradas duas lonas, que servem para dividir os boxes (aves com peso leve, médio e pesado). Junto às aves, na parte de trás das divisórias de lonas, é costurada outra lona para concentrar periodicamente uma quantidade de aves, visando agilizar o trabalho de balanceiros e lançadores. No lado sem aves, eleva-se a tela para os boxes laterais para não amontoar as aves leves e pesadas. Depois, se tira o peso médio, aferido com amostras de peso de 250 aves, de cada lado do galpão. Somente após esse trabalho, inicia-se a seleção.

O balanceiro passa o dia todo em pé, de costas para o lançador ou “alcançador”, como é chamado. O balanceiro com o braço esquerdo eleva a ave, movendo seu cotovelo 90°. Após essa ação, imediatamente ele deve retornar a mão para baixo em posição de C e fechá-la, tão logo sinta a asa de uma nova ave na mão, colocada pelo lançador.

Com o pulso direito, o balanceiro faz um giro de 380°, prendendo a ave em uma corda de *nylon* de, aproximadamente, 15 centímetros. Essa corda conta com um minifunil na ponta, o qual é preso com um pequeno nó. Esses materiais permitem que o trabalhador solte a ave para a pesagem, momento que movem a mão aproximadamente 10 centímetros acima, para pressionar o botão – comando para a balança aferir peso e indicar o boxe da ave.

¹¹⁶ Trabalhadores que ficam controlando a balança e pesando as galinhas, são três de cada lado do galpão.

¹¹⁷ Trabalhadores que pegam a galinha e levam para o trabalhador que está na balança.

¹¹⁸ O número de integrantes da equipe varia muito. Em 2009, eram cerca de 12 trabalhadores. Em 2011, aproximadamente 17. Atualmente, são 15 pessoas.

Na sequência, o balanceiro move seu cotovelo direito 90° para baixo, na retirada da ave presa à corda. Para lançar a ave no boxe adequado, poderá mover o ombro direito de 15° ou mais, para lançar a ave à esquerda, ou aproximadamente 120° o cotovelo, para lançar a ave à direita, ou, mesmo, mover o cotovelo e antebraço para frente e para trás, lançando a ave à sua frente, no boxe médio. Em 2011, vivenciei essa experiência, onde essa sequência de movimentos dos balanceiros durava menos de um minuto. Havia colegas mais ágeis, que, em três horas, das 9:00 horas ao meio-dia, pesavam em torno de 1.800 aves, o que representava 10 aves por minuto. A média da equipe era pesar aproximadamente 7 aves por minutos.

Nesse trabalho, o lançador deve ficar sentado sobre um galão de plástico de 40 centímetros, a uma distância de 30 a 40 centímetros do balanceiro. Essa posição leva-o a manter o joelho flexionado a aproximadamente 90°, variando de acordo com a altura do trabalhador. As pernas deveriam ficar afastadas, para permitir mobilidade com o tronco, agilizando a tarefa de pegar as aves. As aves devem ser pegadas no início da asa, logo após o pescoço. Essa região permite sobrepor as asas, o que dificulta a fuga da ave da balança. Os lançadores devem ser ágeis, pegar simultaneamente duas aves por vez. A velocidade acelerada impõe que o trabalhador consiga apenas erguer e baixar a cabeça, somente para visualizar a mão do balanceiro e as aves.

Essas condições de realização do trabalho causam problemas articulares aos operários, situação que pode ser observada no espaço de trabalho pelos pulsos enfaixados. Também podem ser constatados casos como o de Veroni, que, em novembro de 2011, se afastou do trabalho mediante atestado para tratar uma dor no braço. Aconteceu com Veroni assim como com outros, que ficam enfermos devido à forma de realização do trabalho, com movimentos repetitivos, acompanhados do levantamento de peso em posições “*desconfortáveis*” durante aproximadamente seis horas diárias, seis dias por semana. Essas condições de trabalho expõem os trabalhadores a agravantes devido às posições ergonômicas e pressão articular dos membros, afetando coluna, braços, joelhos, cotovelos, ombro, pulsos e tendões.

A partir das narrativas dos trabalhadores da UPP, marcadas pelo relato de rotinas repetitivas, entrevistei o médico Caio, que atendeu os trabalhadores do município até dezembro de 2012. O médico identificou as doenças que essa rotina causa aos trabalhadores do município e na UPP.

Olha, a maioria são doenças relacionadas, é como eu vou te explicar? Assim, osteomuscular. Relacionadas à postura, dores no corpo, dores na coluna. Então, é pelo esforço físico que eles fazem, tanto daquele trabalhador braçal,

como daquele trabalhador que trabalha sentado, ou de pé. Ou numa fábrica que tenha que carregar algum tipo de carrinho, material, então a maioria seria dores musculares, dores articulares, né!

[...] é os casos que eu te falei, os mais procurados, [que] são as dores articulares, e principalmente dores na coluna lombar, [pois é] onde você tem é maior esforço pra poder exercer essa função, em cima da coluna lombar. Então é onde mais temos lesões... hérnias de disco, ciatalgia, lombociatalgia. [...] Os problemas nas articulações são mais nos serviços de... de repetitivos!

Segundo o médico Caio, as principais doenças apresentadas pelos trabalhadores no município estão relacionadas à sobrecarga postural e a problemas articulares devido aos movimentos repetitivos, o que se denomina “*osteomuscular*”. O futuro desses trabalhadores foi resumido pelo médico como marcado por “*Doenças articulares, né? Crônicas. E que normalmente vão resultar na incapacidade laboral no futuro*”.

Todavia, quando os trabalhadores sofrem alguma lesão na coluna lombar, muitas das quais se tornam doenças crônicas, a situação se complica devido ao tratamento clínico dispensado a esses sujeitos na rede pública de saúde do SUS. Para o médico Caio, “*em Santa Helena se consome muito antidepressivo, (...) na saúde do trabalhador principalmente*”. Para ele, estabeleceu-se uma prática entre os especialistas em doenças crônicas que atendem esses trabalhadores, que é “*quando eles têm dores crônicas existem alguns antidepressivos que ajudam a diminuir a dor! Entende?*”.

Então, “naturalmente”, o médico diz que a solução que tem sido colocada em prática com trabalhadores com dores crônicas é receitar antidepressivos, como parte “*Do tratamento pra dor*”. A interpretação do médico indica que a prática tem acarretado nova doença, pois “*eles acabam assim acostumando com o remédio e não conseguem ficar mais sem... A maioria dos usuários de algum tipo de antidepressivo iniciou assim*”. Ou seja, essas doenças crônicas que estão sendo tratadas com anti-inflamatórios e antidepressivos estão tornando os trabalhadores dependentes químicos.

Além das doenças psíquicas decorrentes de doenças crônicas, os trabalhos executados na maioria das atividades da UPP causam recorrentes casos de LER e DORT. É o caso do trabalho da seleção, tratado acima, que ocasiona a sobrecarga da coluna para frente e para trás, sustentando o peso das aves durante seis horas diárias de trabalho. A jornada de trabalho nessa posição leva à inclinação postural da região lombar e, em consequência, ao cansaço dos membros superiores. Esse movimento próprio da atividade de lançador e balanceiro pressiona a região final da coluna vertebral, ocasionando inflamações na região do coques, a lombalgia, ao longo da vértebra, com diferentes localizações de hérnias de disco,

bico de papagaio, inflamação do nervo ciático. Além disso, pode gerar doenças articulares, conhecidas como bursite e tendinite.

A equipe da vacina conta atualmente com, aproximadamente, 20 trabalhadores. O número de operários varia de acordo com a quantidade de aves a serem imunizadas. Os vacinadores são de um a quatro e os lançadores, de seis a oito. A proporção varia conforme a quantidade de trabalhadores e aves por boxe na meta diária. O espaço de trabalho é organizado amontoando as aves no fim dos boxes, deixa-se uma ponta maior da lona para o lado onde se concentram as aves. Periodicamente, as galinhas são tocadas em direção à lona de bloqueio, onde são vacinadas e deixadas em espaço maior que fica após essa lona.

O vacinador desenvolve seu trabalho em duas posições. Uma durante a vacina de peito, onde deve ficar de frente para a máquina de vacinar peito. É um equipamento com aproximadamente 40 centímetros, que fica sobre uma banqueta de 1,20 m. O vacinador pega as aves pela asa e pressiona o peito da galinha na máquina. A segunda posição deve pingar a vacina no olho das aves, com um frasco de aproximadamente 10 centímetros. Para ambas as situações, devem ficar em pé em frente à lona onde trabalha o lançador.

O lançador deve segurar ou alcançar a ave ao vacinador. Para essa tarefa, os alcançadores devem trabalhar em fila indiana e, assim, quando o colega da frente agacha para pegar as galinhas, o próximo sai da fila e repete o movimento dos colegas, voltando rapidamente para a fila. A rapidez dos movimentos depende dos seguintes fatores: tamanho das aves, densidade de aves concentradas no espaço de locomoção, assim como a quantidade de trabalhadores no mesmo espaço. Essa variação interfere no peso e tempo que as aves pressionam os pulsos e os tendões das mãos dos trabalhadores. A agilidade do trabalhador pode levá-lo a alcançar de um a três animais por vez, no entanto, o serem pressionados para essa agilidade, isso impede os trabalhadores de realizarem o movimento ergonomicamente correto com os joelhos, ocasionando sobrecarga na coluna cervical.

Outro elemento que está presente na rotina de trabalho de todos os espaços produtivos e corrobora a intensificação do trabalho é a presença do líder. Ele é fundamental para que essa rotina seja mantida. De acordo com as narrativas dos trabalhadores, também realizam, quando necessário, os mesmos trabalhos que eles, como se depreende da fala de Selma:

Lucinéia: Quem é o líder ali?

Selma: É a Cleuza. *Ah, ela faz, ah, tem um monte! Ela tipo, cuida, vai lá nos nascedor (nasciduros). Ela puxa os carrinhos pras meninas classificar.*

Daí ela tem que ficar lá, ajudando o rapais, lá, que pega as caixa que têm, que separa o que é fêmea dos machos, tudo.

Lucinéia: A i...

Selma: *Galope* (grifos meus).

Ou seja, o ritmo de trabalho é intenso, no “galope”, o tempo todo. E a finalidade da líder é manter esse ritmo intenso, “cuidar”, fazendo “um monte de função”. Além de intensificar sua própria rotina diária, ela vigia a sequência, corrige as falhas. Para Selma, a “líder” “dos rapais” na prática dá “ajuda”, mas, para além da ajuda, há que se observar que a sua atuação é uma forma de o trabalho não ser interrompido e de intensificar o ritmo de trabalho do grupo.¹¹⁹

Ainda no espaço da produção das matrizes, ali temos o trabalho dos coletores e dos mesários, na área chamada de produção. Tália conta sobre sua experiência de trabalho nesse local:

Sim, quando eu entrei trabalhar, eu trabalhei na produção, trabalhei sete meses na produção. Atividade que eu fazia era catar ovo, varrer ninho, catar ovo de chão. Porque as galinha botavam bastante ovo no chão, debaixo dos ninhos. Daí tinha que catar, lixar ovos e limpar as mesas. Tudo isso era meu serviço, limpar área de serviço, essa coisa era tudo nós que fazíamos.

O excerto de Tália remete ao trabalho que todos os coletores e mesários são responsáveis por realizar. A sua rotina era passar o dia abaixando e levantando bandejas, cada qual com 24 ovos, posicionadas no braço, com o cotovelo a 90° e o pulso tensionado a fim de firmar a bandeja para não cair. A mesária passa o dia em pé lixando ovos junto aos coletores, anotando bandejas e empurrando carrinhos, além de colaborar com as tarefas de organização do espaço de trabalho. Os coletores fazem duas coletas separadas, a de ninhos e a de chão. Para os trabalhadores, o desconforto é maior ao “fazer o chão”, como eles chamam, pois devem ficar agachados colocando os ovos nas bandejas.

Outro trabalho desgastante e perigoso é o das cozinheiras, pois passam o dia expostas a mudanças repentinas de temperatura no manuseio dos alimentos, além de carregarem panelas pesadas em posições desconfortáveis e ergonomicamente prejudiciais. Conversei com uma trabalhadora que narrou ter machucado a coluna ao tirar, com o auxílio de uma colega, a panela de arroz de cima do fogão. Segundo Loreci, sentiu um estalo na coluna e, com a dor, deitou-se no chão, enquanto que as colegas lhe pediam que levantasse, pois alguém do controle de qualidade poderia ver e demiti-la por estar no chão. Na sua avaliação, foi essa experiência que a fez pedir a conta na empresa.

¹¹⁹ A função do líder será melhor desenvolvida com entrevistas voltadas a esses sujeitos.

Todas as atividades da UPP, periodicamente, são submetidas a uma auditoria. A finalidade é fiscalizar com vistas a reorganizar e a agilizar a realização das tarefas. As auditorias analisam diferentes questões, mas todas fiscalizam a realização do trabalho. Uma delas é para calcular o tempo dos movimentos realizados pelo trabalhador no cumprimento de sua tarefa. O objetivo é pressionar os trabalhadores no sentido de atenderem ao novo padrão que será estabelecido a partir dos dados levantados pela auditoria. Essa ação científica dos capitalistas foi descrita por Taylor como o método de estudo para eliminação de movimentos “falhos” (TAYLOR, 1995, p. 86).

Trata-se de uma equipe de Medianeira encaminhada para calcular matematicamente, com o uso do cronômetro, o tempo da realização dos movimentos das tarefas. Através desse mecanismo de controle dos movimentos corporais, estabelece-se o método de realização do trabalho e agilidade necessária ao trabalhador para cumpri-la. Esse cálculo amplia a extração da mais-valia relativa, que, depois de uma padronização na execução da tarefa, poderá se tornar mais-valia absoluta, pois será extraída sobre trabalho em jornada igual (MARX, 1983, p. 241-276).

Esses cálculos são responsáveis por estabelecer o movimento e as posições de execução das tarefas como abordei anteriormente. O aprimoramento desses cálculos possibilita à empresa identificar a posição ergonômica do trabalho, conferindo ao processo de produção uma rotina monótona e repetitiva. Na sala de ovos, por exemplo, impõe-se que os trabalhadores passem o dia todo de pé abrindo e fechando os dedos, pegando e soltando ovos, virando apenas em uma determinada posição para um dos lados e colocando as bandejas no carrinho de incubação. Trata-se de uma rotina cujo conteúdo de aprendizagem se resume a adquirir agilidade na realização de um mesmo movimento. O ritmo de trabalho é determinado pela quantidade de ovos a serem manuseados e pela pressão do líder da equipe.

Essa rotina de trabalho é perpassada pela convivência com a dor, posto que são muitas as doenças que se tornam crônicas devido aos trabalhos repetitivos. O modelo produtivo da avicultura cooperativista é sustentado na força. Os trabalhadores sobrecarregam membros específicos de seus corpos com pesos e movimentos, convivem com alergias respiratórias e de pele e alguns chegam a desenvolver traumas psíquicos do espaço de trabalho, justificando que não querem mais trabalhar lá.¹²⁰

¹²⁰ Durante uma ida a campo, conheci uma trabalhadora que, na subida para a vila, pediu que eu a esperasse. Ela estava indo pegar ônibus. Durante o trajeto, ela me relatou que havia sido trocada de núcleo e que não iria voltar lá, que estava tomando cinco remédios antes de ir para o trabalho, todos recomendados por psiquiatra e pelo clínico Dr. P. B. Relatou ser de Curitiba. Desajeitada, tentei convencê-la a me ceder uma entrevista. No

No próximo capítulo, problematizo o processo de construção das suas práticas de resistência na UPP. O objetivo é identificar como, nas questões cotidianas, que entrecruzam modos de viver e trabalhar, os operários constroem e narram expectativas e perspectivas alternativas a essa realidade vivida. Suas memórias interpretam, questionam e sugerem as condições de classe, tanto ao rememorar a ação coletiva quanto a individual. Nesse sentido, analiso as possibilidades e os limites das disputas construídas por esses trabalhadores, dentro e fora da fábrica.

meio da conversa, dei dicas que estava fazendo pesquisa sobre os trabalhadores da Lar, mas a resposta foi uma nova pergunta, “mas o Sérgio deixou você fazer isso?”. Justifiquei que não pesquisava para a empresa. Ela, desconfiada, desconversou, apressou o passo para chegarmos ao ponto do moto-táxi no mercadinho, sem se despedir com um aceno. Tinha pressa de se afastar de mim. Penso que se tem aí um indício de que existe muito receio de falar sobre as doenças derivadas do trabalho entre os trabalhadores.

CAPÍTULO IV

PRÁTICAS DE RESISTÊNCIAS

1 Os Trabalhadores e o Sindicato

Nos capítulos anteriores, formas de enfrentamentos e conflitos evidenciaram-se no processo de agroindustrialização da Cooperativa Lar. A título de pequena recapitulação, os enfrentamentos do associado e funcionário da cooperativa Marcelo Barth, com a denúncia por meio da imprensa local, de que os associados estariam sendo explorados pela empresa; a denúncia, na forma de depoimento, do motorista da fábrica de ração da Lar, cujo resultado foi o Termo de Ajuste de Conduta (TAC), junto ao Ministério Público do Paraná, em relação aos impactos ambientais causados pela empresa; a investigação e Ação Civil Pública (ACP), acerca de contratos de trabalho terceirizados, movida a partir de diversas denúncias de trabalhadores da empresa, bem como disputas judiciais pela propriedade da terra entre associados e a cooperativa.

Neste presente capítulo abordo as práticas de enfrentamento e resistência de trabalhadores em relação à cooperativa.

Em 1989, parte dos trabalhadores e proprietários rurais de Medianeira participou da greve geral, organizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983. As atividades da empresa Lar, durante os dois dias de greve, foram paralisadas. Segundo Teolide Turcatel, senhora que participou da organização da greve, a principal motivação do movimento grevista foi o Plano Verão, do governo Sarney, que “*era um pacote contra os trabalhadores, contra a população, contra os agricultores*”¹²¹.

De acordo com Suzane Conceição Pantolfi Tostes, o Plano Verão, de janeiro de 1989, consistiu em medidas econômicas aplicadas no governo Sarney, de 1985-1998, visando tirar o Brasil da crise devido à inflação. Nesse sentido,

[...] houve até a criação de uma nova moeda, o cruzado novo. [...], as medidas elaboradas pela equipe econômica do governo atendiam, em alguma medida, as expectativas das frações da classe burguesa empresarial industrial brasileira, como o caso do corte das despesas públicas. (TOSTES, 2012, p. 95).

¹²¹ TURCATEL, Teolide. Informações cedidas informalmente. Medianeira, 8 de fevereiro de 2014.

Além do corte dos gastos públicos, como aponta autora, outras medidas adotadas foram o congelamento dos salários, modificação do índice de rendimento da caderneta de poupança, a criação do cruzado novo como moeda. Nessas condições, os trabalhadores estavam sofrendo perdas salariais, desemprego e aumento dos preços dos produtos. Foi isso que levou à organização da greve geral de 1989.

De acordo com a ação penal, movida pelo Ministério Público do Estado do Paraná contra a comissão da greve geral, em Medianeira, o movimento contava com:

[...] representantes do Partido dos Trabalhadores, Central Geral dos Trabalhadores (CGT), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Medianeira, Sindicato da Construção Civil e do Mobiliário de Medianeira, Associação dos Professores de Medianeira, Pastoral Operária, Pastoral da Juventude, União de Jovens de Medianeira, Comissão Pastoral da Terra [...]. (AÇÃO PENAL Nº 65.075-5, 1999, p. 3).

Por meio do documento acima e das narrativas foi possível apurar que a greve contou com a união de diferentes grupos organizativos, pastorais, partidos e movimento sindical. Além disso, apontam para importância da articulação entre a forma de atuação religiosa e movimento político, com a teologia da libertação. Esse não foi o único movimento com essas características na região, como mostra a historiografia regional¹²². Teolide, por exemplo, em 1989, trabalhava na paróquia da igreja católica de Medianeira, e ressaltou a atuação de Dom Olívio Fazza, bispo de Foz do Iguaçu, posicionando-se em apoio à luta dos trabalhadores na região, como da greve, em tela, e em defesa do associado e funcionário da Lar, Marcelo Barth, por meio de carta de apoio e de reunião realizada com a direção da empresa, com o diretor Inácio Donel.

Na entrevista realizada com Afonso Kamer¹²³, presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Medianeira, à época da greve, quando indagado sobre sua trajetória de vida e trabalho, ciente do meu interesse na greve, construiu uma memória de seu percurso político no movimento, enfatizando seu papel de direção na organização do movimento, protagonista político das organizações coletivas.

Eu sou agricultor, vivi na roça até os 32 anos. E aí fui eleito presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais, [Medianeira], em 1986. Em 1989, fui

¹²² A organização e as ações do Movimento Justiça e Terra (1981-1982), dos atingidos pela formação do reservatório da Itaipu Binacional, teve a participação da Comissão Pastoral da Terra (CPT), cuja prática pastoral assentava-se nos pressupostos da teologia da libertação. A teologia da libertação foi uma corrente de interpretação político-religiosa que se fortaleceu no interior da Igreja Católica e das religiões protestantes. Essa teologia utilizava textos bíblicos para interpretar e fundamentar a luta dos trabalhadores na transformação das condições que os oprimiam. O movimento não se restringe à religião e ao Brasil.

¹²³ KAMER, Afonso. Entrevista concedida, em 20 de fevereiro de 2014, a Lucinéia Fagnani com gravação realizada por telefone, estando Afonso em Medianeira-PR e Lucinéia, em Santa Helena-PR.

reeleito presidente de sindicato. Em 1990 fui eleito coordenador regional dos trabalhadores da CUT. Em 1988 tinha sido eleito representante da microrregião oeste. Em 1990 coordenador geral da CUT, base estadual do departamento rural, da CUT estadual. Em 1992, assumi a presidência da CUT, fiquei na direção estadual da CUT até 1996, quando nós ganhamos as eleições em Medianeira pelo PT. Em 1997, viemos para a prefeitura, ajudamos a administrar a prefeitura. Ficamos 8 anos na prefeitura, até 2004 na prefeitura. Em 1988, também fui candidato a prefeito, primeiro candidato a prefeito pelo PT de Medianeira. Nessa época, que eu estava no sindicato, fui eleito de 1986 a 1990. [...] fui um dos fundadores do MST, que era MASTRO aqui região oeste. Porque eu defendo a reforma agrária, acho que não tem que ter latifúndio [...] até porque a terra é um dom da natureza, ela tem uma função social que é produzir alimentos. E não ser acúmulo de capital. Terra não poderia ter escritura, tu não poderia ser dono, você não tem como ser dono de um dom. Sempre fui assim e sempre vou ser.

Nessa primeira narrativa, Afonso constrói o sujeito político pelo qual quer ser lembrado, um militante político legal e legítimo da CUT, do PT, do MST da região oeste do Paraná, do MASTRO. Em síntese, um homem contra o “*acúmulo de capital*”, nesse caso a Terra. Na memória que busca construir sobre si, revela a preocupação de se colocar como sujeito que protagonizou as transformações da vida dos trabalhadores do Paraná e de Medianeira, no sindicato e na prefeitura. Pelas circunstâncias da entrevista, via telefone, procurei não polemizar suas afirmações. Mas, pelo respeito que percebi no tratamento de pessoas vinculadas ou que trabalham nos sindicatos dos trabalhadores da Lar, dos comerciários e dos trabalhadores rurais, assim como pela forma que Teolide se referia à atuação dele, é perceptível que ele não estava apenas atribuindo si próprio a imagem de líder da greve geral, pois de fato ele foi alguém importante no contexto municipal.

Ao mesmo tempo, situa a organização da greve a partir de uma articulação coletiva, que mobilizou um número substancial de pessoas, haja vista a manifestação no centro da cidade. Conta ele, que reuniram “*2 mil pessoas aqui no centro da cidade os dois dias de greve* [...] [onde] *nós fizemos um comando com gente das pastorais, gente da Igreja, nós do sindicato, para que Medianeira fechasse as portas por dois dias, em uma greve geral*”.

De acordo com Afonso, sua formação política ocorreu como militante da Igreja Católica, onde teria construído sua percepção da luta de classe, explicando que, mais que ensinar a orar, a religião atuava na organização:

Na época eu era militante na Igreja Católica, era uma época muito forte da teologia da libertação [...] que a própria Igreja se preocupasse em organizar os oprimidos para lutar contra a opressão [...] se acha que o ter não é o mais importante, e no capitalismo ter é mais importante. [...] teologia eram os padres e os pastores. [...] a ação é mais importante que a oração, a oração por si só não tem sentido nenhum. [...] orientava ação das pastorais. A pastoral operária era pra organizar os operários contra os patrões [...] mas, pastoral só

era forte onde tinha povo organizado, e onde tinha párocos e pastores da teologia da libertação, porque não acontecia em outros municípios.

A narrativa de Afonso busca enfatizar a importância da teologia para orientar a militância política, a qual não se restringia ao momento do culto religioso, mas perpassava outros momentos da vida dos trabalhadores, como a ação coletiva, onde a pastoral operária atuava.

No que se refere à greve dos trabalhadores da Cooperativa Lar, que ocorreu em 1990, momento em que a empresa somente trabalhava com a produção de grãos, reivindicando reajuste de salarial e adequação da jornada de trabalho de acordo com a legislação, foi uma organização que partiu dos trabalhadores, evidenciando que naquele momento foi possível aos trabalhadores se mobilizarem coletivamente:

A greve dos trabalhadores da Lar foi no ano seguinte, não foi junto com a greve geral. (...). Eu acho que eu já estava até na CUT estadual, foi 90 ou 91, eu não lembro bem. Eu já era dirigente da central, quando os funcionários da Lar fizeram a greve. [...] acho que era só uma associação. Era meio assim, o povo meio que alguém liderava. *Foi uma greve meio organizada pelos trabalhadores, meio sem sindicato. Não tinham sindicato nessa época.* Eu não lembro bem quando o sindicato foi criado, mas eles não tinham sindicato na época.

Na narrativa de Afonso é possível perceber uma preocupação em se distanciar dessa questão, isso porque não estaria diretamente envolvido no processo do movimento, assim como não menciona a participação de outras organizações, apenas o apoio formal da CUT, através de uma entrevista na Rádio Independência. Narrou, no entanto, que, por ter apoiado a greve dos trabalhadores da cooperativa, mesmo sendo associado, ele foi expulso da cooperativa, questão à qual se atém para falar de sua experiência naquele momento da greve deflagrada pelos trabalhadores da Lar. Mesmo assim, a sua narrativa torna possível ter elementos sobre a forma como os trabalhadores buscaram se organizar para atuar, através da associação.

A sua expulsão da cooperativa como associado não teria sido a única represália da empresa aos grevistas. Sadi de Oliveira, que é mencionado no livro de memórias da empresa como “líder” desse processo, era, segundo Afonso Kamer, funcionário da Lar, que “*fazia o informativo da Lar*”, (...), *foi um dos líderes da greve, lá*”. De acordo com informações levantadas por telefone com familiares de Sadi, que hoje é advogado em Boa Vista, estado de Roraima, em 1990, ele era militante do Partido dos Trabalhadores, em Medianeira e, após a greve, foi demitido. Segundo Afonso, a demissão de Sadi não foi a única, mas a empresa não assumiu publicamente que a greve era o motivo da demissão:

Eles não diziam que era por causa disso, eles não diziam, porque, como já tinha passado em 88 [na Constituição de 1988], o direito de greve constitucional. Eles não podiam demitir por ter participado da greve, então eles não podiam, nunca assumiram isso, porque se eles faziam seria crime, né?

Como nesse momento não foi possível avançar nesta questão, através de coleta de fontes, torna-se difícil confirmar a represália da empresa aos trabalhadores, apenas evidenciar como a prática de demissão foi significada pela liderança sindical estadual, que não participou diretamente da greve.

Essa é única greve citada no livro de memória da empresa, o que indica que teve alguma importância política, no sentido de controlar a ação organizada dos trabalhadores, como indicam também as palavras do presidente da empresa, Irineu da Costa Rodrigues, acerca da greve de 1990, como “*inaceitável greve de vários dias*” (MARIN, 2005, p. 99). Esse conflito de interesses, a empresa procurou silenciá-lo, pela forma como foi trabalhada a questão no livro de memórias da Cooperativa.

O livro de memórias inclui a greve em parte do texto intitulado “*Reorganização administrativa e consolidação da agroindustrialização*”. O texto trata do processo de saída de Inácio Donel e de entrada de Irineu da Costa Rodrigues na presidência da Cooperativa. Cronologicamente, esse trecho está organizado em: inaugurações; “gigantescas manifestações” e, dentre elas, situa a greve; a assembleia da saída de Donel, significada como momento de homenagem dos associados ao presidente; destaque à experiência de Irineu frente à Sudcoop-, atual cooperativa Frimesa, à qual a Lar é associada. Por último, no subtítulo “*mudanças estruturais*”, apresenta as mudanças administrativas realizadas pelo novo presidente, e já tratadas nesta dissertação no I capítulo.

O autor do livro narra a greve somente após destacar a ação de Donel junto à Associação de Integração Comunitária Pró-Estrada do Colono - AIPOPEC, que teria sido fundada 1986, em Capanema/PR, para manter a “estrada do colono” aberta, juntando “*cerca de 30 mil pessoas*” em uma manifestação. Em contraponto a essa ação patronal, no mesmo parágrafo é apresentada a ação dos trabalhadores, significada como “*foi também o ano da primeira greve na história da Lar, nas suas quatro décadas de existência*”. Ocorre, no entanto, como veremos mais à frente, essa não foi a única greve na empresa. Em 2006, um ano após a publicação do livro, ocorreu nova greve.

Sobre a greve de 1990, o livro narra que foi “*movimento paredistas, liderado pelo funcionário Sadi de Oliveira, durou quatro dias, refluindo em 26 de outubro de 1990,*

‘praticamente sem resultados’”. Diferente de outros momentos de conflitos apresentados no livro, como o caso de Marcelo Barth, a que o autor faz referência a jornais e a outras atuações do associado, ao tratar da greve, o autor não faz nenhuma referência a suas fontes e o que aconteceu aos grevistas. Segundo ele, no entanto, uma greve *“praticamente sem resultados”*¹²⁴.

Nos dois momentos em que essa greve é tratada no livro de memórias (páginas 99 e 107), o autor sugere que o movimento grevista, com a prática da paralisação, contribuiu, em certa medida, para a reorganização administrativa da Cooperativa. O livro indiretamente passa o entendimento que esse enfrentamento de classe teria levado, para além da reorganização da empresa, à redução do quadro de trabalhadores, bem como teria levado à elaboração da diretriz de trabalho *“ternura na base e profissionalismo no mercado”*. Nesse sentido, ideologicamente, tais representações sociais do processo histórico são “[...] de símbolos desviados de lo que les dio sentido” (LEFEBVRE, 1983, p. 68), pois, “[...] simulam a vida e dissimulam as relações concretas” (LUTFI; SOCHACZEWSKI; JAHNEL. 1996, p. 95), produzindo a imagem de uma empresa preocupada com os trabalhadores, que zela pelo seu bem-estar, não cabendo conflitos, mas, sim, práticas de convívio solidário – empresa e trabalhadores formariam uma grande família. Significativo, nesse sentido, é que, anos mais tarde, a empresa mudou seu nome de Cooperativa Mista Três Fronteiras (Cotrefal) para Cooperativa Agroindustrial Lar, em 2001. Do ponto de vista prático, a “ternura” pode ser compreendida como uma forma ideológica por meio da qual a empresa busca o controle sobre os trabalhadores no espaço da produção.

Entre a greve de 1990 e a greve de 2006, acerca da qual se tratará em páginas mais adiante, não foram encontrados registros de resistência coletiva organizada com a paralisação da produção. Houve, porém, outras formas de resistência, como se verá neste capítulo. Os trabalhadores, inclusive, desconhecem o processo de criação do Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais (Sintrascocom), fundado em 1997, segundo Rinaldo Varussa (2012).

De acordo com Afonso, as reivindicações da greve de 1990 objetivam reajuste salarial e melhores condições de trabalho, por meio da adequação da duração da jornada de

¹²⁴ Não foi possível aprofundar, até o momento, a análise sobre o fazer-se da greve e sobre os seus desdobramentos, isso devido à dificuldade de acesso a novas fontes. Busquei informações junto à Justiça do Trabalho de Foz do Iguaçu, onde não encontrei documentação. A informação que me foi dada é que, se existiu documentação, ela deve ter sido descartada após transcorrido tempo legal de sua preservação. Quanto ao Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais em Medianeira e Região, ele não existia no período e não possui, segundo seu presidente, documentação em relação à greve.

trabalho à legislação, já que a “*jornada [era] acima do que a lei permite*”, situação a que ele atribuiu a definição de “*É tudo exploração*”. O termo exploração foi a atribuição utilizada por Afonso para narrar a correlação passado *versus* presente no trabalho das cooperativas. Para exemplificar exploração, analisou as condições dos trabalhadores nos frigoríficos das cooperativas de Medianeira:

Hoje, um dos piores salários pagos é o dos trabalhadores da Lar, da Lar e da Frimesa. Quem trabalha em desossa, quem trabalha no serviço na Frimesa é menos de mil reais por mês, e a pessoa sai anos depois com caroço nos braços. Quem trabalha no abate de frango na Lar também é assim. Em baixíssima temperatura, em baixíssimas condições. Tanto que rotatividade de trabalhadores no abatedor da Lar, em Matelândia, é a maior possível.

Na percepção de Afonso, a rotatividade tem sido a forma que os trabalhadores construíram para se defenderem das “*baixíssimas condições*” desse ambiente insalubre, onde o trabalho adoece e a remuneração é pouca. Essa situação, que ele significa como condições de exploração nas cooperativas de Medianeira, como mostra Fernando Heck (2013), são condições degradantes de trabalho vivenciadas nos frigoríficos.

Tal situação, de acordo com Afonso, ocorre porque há um atrelamento do sindicato aos interesses das empresas Frimesa e Lar, ambas cooperativas. E, por isso, “*criar o sindicato das cooperativas aqui foi para ajudar os patrões*”. Para ele, que permanece atuando no Partido dos Trabalhadores e ainda é uma figura de referência no sindicalismo de Medianeira¹²⁵, conhece a atuação do sindicato dos trabalhadores em cooperativa naquele município. O sindicato é das direções das cooperativas e não dos trabalhadores. Para ele, a criação do sindicato não representou avanços substanciais, pois “*ter sindicato das cooperativas aqui não significa que os trabalhadores tenham ganhado. Exatamente para os trabalhadores não se organizarem que tem o sindicato aqui da categoria.*”

No levantamento realizado por meio dos *sites* institucionais, o Sintrascroom, localizado em Medianeira/Paraná, é ligado ao Sintracoop (Sindicato dos Trabalhadores das Cooperativas), que é filiado à Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil (Fenatracoop¹²⁶).

O Sintracoop, de acordo com Varussa (2006, p. 152), se caracteriza por ter “*múltiplas sub-sedes*” no interior do estado. Trata-se de uma entidade de classe que cobre

¹²⁵ Afonso foi a pessoa recomendada por diferentes pessoas e sindicatos, das cooperativas, dos comerciários, dos trabalhadores rurais e por Teolide, para falar das greves e também a única indicada que poderia saber algo da greve dos trabalhadores da Cooperativa Lar.

¹²⁶ Disponível em: <<http://www.fenatracoop.com.br/site/>> e <<http://www.sintrascroom.com.br/?p=509>>. Acessos em: jun. 2010.

diversas categorias, em diversos lugares, e que dificulta a organização de lutas com pautas unificadas de interesses de seus associados. No CCT 2010-2012, o Sintrascoom concordou que o contato entre ele (sindicato) e os trabalhadores seja realizado somente mediante aviso com antecedência e autorização da empresa. A justificativa apresentada para tal procedimento foi a necessidade de garantir a sanidade da produção de alimentos. Ocorre, no entanto, que não são todos os trabalhadores das cooperativas que trabalham em indústrias de alimentos, e, mesmo assim, ficaram sujeitos a essa cláusula.

No caso do Sintrascoom, o interesse na fragilização das pautas dos trabalhadores é evidente, pois a entidade de classe representa não apenas trabalhadores da Cooperativa Lar, mas também de outras empresas, como a Frimesa, a Cooperativa Central e a Cerme (Cooperativa de Eletrificação Rural Medianeira). As categorias laborais filiadas ao Sintrascoom estão distribuídas na região oeste, mas não há representantes por município e as categorias são compostas de diversos ramos produtivos, como indústria, comércio e serviços. Assim, o diálogo direto com a base é praticamente inexistente.

No *site* do Sintrascoom são veiculadas informações sobre o cooperativismo e são propagandeadas ações do sindicato. São reportagens sobre como ser um trabalhador cooperador e matérias do jornal Gazeta do Povo, de Curitiba/PR, que reforçam a importância das cooperativas através da avaliação da sua contribuição econômica do agronegócio para a região. Para os trabalhadores, as ações resumem-se a matérias sobre os direitos da CLT e fotos divulgando a entrega de *kits* escolares. Durante o ano de 2013, houve a veiculação de matérias sobre indenizações judiciais, pelas quais as empresas do ramo de processamento de carne foram obrigadas a pagar aos trabalhadores os danos à saúde advindos do exercício laboral¹²⁷.

Durante as manifestações realizadas por todo o país, no dia 19 de julho de 2013, o *site* do Sintrascoom veiculou um artigo, intitulado entre aspas como “O clamor cooperativista”. O material estava identificado como “*Artigo escrito pelo presidente do Sistema Ocesp e diretor do Sistema OCB, Edivaldo del Grande, em comemoração ao Dia Internacional do Cooperativismo*” (SINTRASCOOM, 2013). O texto inicia fazendo referência às manifestações políticas de julho de 2013, afirmando que: “*As recentes manifestações populares em dezenas de cidades brasileiras levantaram reivindicações adormecidas e reacenderam a chama por maior justiça social.*” O articulista do texto faz relação entre as práticas de manifestação públicas e o PLP 271/2005, propondo que as pessoas deveriam

¹²⁷ Disponível em: <<http://www.sintrascoom.com.br/?p=789>>. Acesso em: mar. 2013.

apoiar a mudança da legislação sobre impostos que recaem sobre as atividades das cooperativas, como “*contribuições sociais PIS/Pasep, Cofins e sobre o lucro líquido, do imposto sobre operações financeiras e outros tributos*” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, PLP 271/2005, p. 3).

Nessa direção, a matéria veiculada no *site* do sindicato, durante um processo de luta por direitos sociais como saúde, educação, transporte, moradia, entre outros, a entidade que deve representar os interesses dos trabalhadores, em vez disso, faz a defesa de interesses do patronato. Têm-se aí a evidência do atrelamento de sindicato à Cooperativa Agroindustrial Lar.

Outro exemplo, sobre a atuação do Sintrascoom e de como os trabalhadores percebem essa atuação, eu a verifiquei no dia 29 de janeiro de 2013, quando estive na porta da fábrica da UPP, para acompanhar os roteiros dos ônibus. Enquanto conversava com antigos colegas de trabalho, chegou uma caminhonete *Frontier*. Desse veículo desceu um senhor de boné, que se identificou como sendo do sindicato, e informou aos trabalhadores que ele estava presente na fábrica para entregar a eles materiais escolares, especificamente para os trabalhadores que tinham filhos estudando. Os trabalhadores ironizaram a ação do representante sindical por meio de comentários. Os operários com os quais conversava compararam a situação deles a do senhor do sindicato, que havia chegado com a caminhonete. Faziam brincadeiras dizendo que “*os trabalhadores poderiam dividir a caminhonete*”, sendo que cada um levaria um pedaço, já que o dinheiro da compra do veículo era oriundo do trabalho deles. Os diálogos expressavam exatamente qual é a percepção que os trabalhadores têm do sindicato e dos sindicalistas.

A maioria dos trabalhadores levou algum tempo para encorajar-se a dirigir-se para o carro e pegar o material. As discussões que ocorriam entre os grupos de trabalhadores eram que o sindicato havia comprado o material em grande quantidade para fazer essa entrega. Segundo os trabalhadores, essa prática possibilitou ao sindicato gastar “*quase nada do dinheiro que recolheram do nosso salário*”. A percepção que os trabalhadores da UPP construía da atuação do sindicato, naquele momento, indicava que a relação com a representação sindical era mais do que de desconfiança. A abordagem e a atuação do sindicato produziram um sentimento de que eram explorados na medida em que contribuía financeiramente com o sindicato e ele lhes devolvia com material de péssima qualidade.

O material entregue aos trabalhadores era um caderno grande de desenho, de espiral e capa mole, um caderno de uma matéria com capa mole, um caderno pequeno de brochura, um

apontador, um lápis de escrever, uma caixa de lápis de cor e uma régua com o nome do sindicato impresso.

No *site* do Sindicato foram veiculadas fotografias desses *kits*. Essas fotos mostram uma grande quantidade de materiais iguais, mostrando, ao fundo, caixas lacradas com as marcas dos materiais distribuídos, o que confirma a hipótese dos trabalhadores.

Comecei a ter contato com a forma de atuação do Sintrascoom em 2005, quando entrei na empresa como trabalhadora. Naquela experiência de trabalho, a filiação à associação de classe era compulsória, a cobrança da taxa sindical era obrigatória e a atuação junto aos trabalhadores era assistencialista e burocrática. Em dois anos, como trabalhadora no mercado da rede cooperativista, os representantes sindicais apareceram junto aos trabalhadores somente duas vezes. Primeiro, para a entrega do *kit* escolar e, depois, para o desligamento dos trabalhadores. Em ambas as situações, os “sindicalistas” foram apresentados aos trabalhadores pela empresa.

Na rescisão de contrato, após os trabalhadores assinarem os papéis de rescisão, são levados pelo funcionário da empresa da sede administrativa ao sindicato, ambos em Medianeira. Na sede do Sintrascoom, a relação social estabelecida entre trabalhador, associação e representante da empresa faz o trabalhador sentir-se alheio dentro do sindicato, enquanto a empresa, “em casa”. Essa questão não parece incomodar os dirigentes, pois, segundo Varussa, a Fenetracoop, em discussão com funcionária do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), defendeu sua legitimidade como representante dos trabalhadores, remetendo-se aos reconhecimentos legais. Nas palavras de Varussa (2012, p. 6), “*o próprio dirigente restringiu o reconhecimento às ‘esferas judiciais’*”, e não à proximidade com os trabalhadores.

Essa forma de atuação fica evidente na narrativa de Tália. Ao questioná-la sobre como era a vinda do sindicato até os trabalhadores, se vinham fiscalizar ou atuavam de acordo com os interesses da empresa, a trabalhadora, sem titubear, diz: “*Ah! Junto com a empresa. Eles vêm fazer reunião com os funcionários, essa coisa*”. Na relação cotidiana da fábrica, também é claro para os trabalhadores o atrelamento do sindicato à empresa. A associação de classe não faz questão de ludibriar de qual lado da luta de classe está.

Quando entrevistei Tália, já fazia dois anos que ela trabalhava na empresa. Começou trabalhando na produção, onde fez de tudo um pouco, coletou e lixou ovos, limpou área de serviço. Na ocasião da entrevista, trabalhava havia oito meses na lavanderia. Sua transferência

de setor e tarefa ocorreu após uma cirurgia para retirada de cisto do ovário, o que a impedia de se abaixar. Nesses cinco anos que Tália e muitos dos entrevistados permaneceram na UPP e filiados ao Sintrascoom, não há recordações significativas de ações do sindicato em defesa dos interesses dos associados, possivelmente porque não ocorreram. Entre os trabalhadores, há rumores quanto às aparições-relâmpago e as supostas atuações, como, por exemplo, na ampliação do número de linhas de ônibus, mas em nenhum dos casos os trabalhadores souberam explicar o que aconteceu e qual foi a intervenção do sindicato.

Seu Rivelino tinha 52 anos quando começou a trabalhar na UPP, no entanto já havia trabalhado em outras atividades cooperativas da região. No momento da entrevista, em 2009, diferentemente da maioria dos operários, ele acumulava muitas experiências de trabalho, algumas delas com carteira assinada, o que possivelmente lhe tenha possibilitado um conhecimento sobre o sindicato e sua atuação. Conta ele:

Ah! Eu trabalhei na Cargill. Trabalhei na Sadia. Eu trabalhei na construção civil. Trabalhei em firmas de máquinas agrícolas. Trabalhei em um monte de firma. Em Toledo eu morei 20 anos trabalhando. Então lá foi minha vida de trabalho. Trabalhei em prefeitura de Foz de Iguaçu, trabalhei é em muitas coisas.

Em sua longa narrativa, com aproximadamente duas horas e trinta minutos de entrevista, 42 páginas de transcrição, descreveu sua trajetória de vida, as diversas atividades que exerceu na UPP e as tarefas executadas por outros trabalhadores, demonstrando domínio de conhecimento sobre o processo de produção e suas mudanças. Rivelino demonstrou ter compreensão sobre legislação relacionada à segurança do trabalho e interpretou a importância da atuação do sindicato para os trabalhadores.

Rivelino, possivelmente, tendo em vista a vivência atual, em comparação ao passado, analisou, de maneira geral, como vêm ocorrendo as negociações entre as classes por meio dos sindicatos. Na sua avaliação, atualmente há uma coalizão de interesses entre empresa e sindicato, contra os trabalhadores.

O diálogo sobre sindicato começou quando estávamos falando da fiscalização do Ministério do Trabalho, sobre a qual afirmou que não tinha “*conhecimento sobre nada disso*”, e, assim, continuou sua reflexão sobre os desafios da luta coletiva, dizendo:

[...] eu nunca ouvi dizer que o Ministério do Trabalho chegasse aqui, não. *O sindicato chegasse aqui brigasse pelo nosso salário, essa coisa toda, né? Brigam, brigam que a gente não tem conhecimento!*

Aqui nós temos apenas que aceitar! *Nós temos que aceitar o que a firma impõe, nós não temos nada a onde recorrer. Nós não temos sindicato. Não*

tem ministério a onde recorrer. Nós temos que acatar aquilo que a firma nos dá, e pronto! (grifos meus).

A partir dessas afirmações, segundo Rivelino, a empresa, mediante opressão e autoritarismo, coloca os trabalhadores em uma situação onde “*temos que aceitar o que a firma impõe*”. A narrativa de Rivelino articula outros sentidos que compõem essa experiência, como o sentimento de desconhecimento/isolamento em relação à atuação do sindicato, explicitada na expressão “*brigam que a gente não tem conhecimento!*”. Para os operários, essa experiência de sindicalização tem construído, também, um sentimento de abandono de órgãos e instituições extrafábrica, pois Rivelino não é o único que “*nunca ouvi[u] dizer que o Ministério do Trabalho chegasse aqui*” ou que, porventura, “*O sindicato chegasse aqui, brigasse pelo nosso salário, essa coisa toda*”. Na compreensão de Rivelino, a ausência do sindicato e do Ministério do Trabalho não deveria existir. Sua narrativa revela, ao mesmo tempo, presenças e ausências, a exemplo do que nos chama a atenção Henri Lefebvre (1983). A presença explicita-se na análise de um coletivo que se ressentia da ausência de sua entidade de representação, como se explicita na utilização reiterada das expressões “*nós não temos*” e “*a onde recorrer*”, revelando, por sua vez, ausências – do sindicato e do Ministério do Trabalho. Essa situação tem constituído um sentimento de desolação para Rivelino.

Diante dessa configuração apresentada por Rivelino, perguntei-lhe se, no espaço fabril, não existiam pessoas ou grupos que pudessem defender os interesses dos trabalhadores diante dos patrões. Rivelino, novamente, foi enfático. Respondeu mencionando os problemas que vivenciavam, ao mesmo tempo em que evidenciou a esperança que parecia estabelecer sobre mim em relação ao assunto:

Rivelino: *Não isso, isso existe... Isso poderia acontecer de nós reunirmos. Mas não, não temos nada, nada disso não. A gente, tu sabe que dentro de um pessoal ali nós fôssemos [nos] reunir ali, dizer “Olha, vamos tentar melhorar nosso salário ali dentro”, e reunir 10, 15, 20 pessoas, nós não vamos conseguir nada, se nós não tivermos... Se caso nós não tivermos “alguém forte” [fala alto], junto com nós. Nós se por... É inútil! Com certeza é inútil tudo, né? [que] fizer aqui, inútil porque nós não vamos ter força nenhuma, e nós não temos nada pra nos ajudar aqui!(...) Nós não temos um sindicato, nós não temos um Ministério do Trabalho, não temos nada! Alguém que chegue aqui, e diz: “Ó! Vocês precisam melhorar o salário! Nós vamos ajudar vocês”. Então, é alguma coisa parecida assim, que eu não tenho muito conhecimento, tenho conhecimento. Sei como poderia fazer.*

Mas se nós quiséssemos fazer isso aí, nós... Se alguém dissesse: “Ah! Eu vou botar pela cabeça”, “vou fazer alguma coisa”, com certeza eu ganharia a conta, né? Eu teria que... ia querer um *motim* lá dentro, então. Então, então eles iam me considerar isto, né! (grifos meus).

Analisando a entrevista de Rivelino, inicialmente levei algum tempo para compreender que eu não poderia fazer muito sobre a indagação que ele me lançou durante o

diálogo acima, quando disse que esperava “*Alguém que chegue aqui, e diz: ‘Ó! Vocês precisam melhorar o salário! Nós vamos ajudar vocês’*”. A posição sobre o que posso fazer, o quanto devo me envolver, como devo me relacionar com eles, são questões sobre as quais não tenho respostas acabadas, porque, por mais que seja um experimento de igualdade permeada por diferenças (PORTELLI, 1997), fazer história oral “*impõe limites e exerce pressões*”, parafraseando Raymond Willians (1979). Talvez o excesso de perguntas não tenha me deixado perceber a resposta, ao dizer: “*Alguma coisa parecida assim, que eu não tenho muito conhecimento, tenho conhecimento. Sei como poderia fazer*”. Ou seja, ele se dispôs a construir, desde que ele não aparecesse nessa organização, pois se a exposição ocorresse “*com certeza eu [ele] ganharia a conta, né?*”.

O conjunto da narrativa de Rivelino sobre como vive a luta silenciada de classe foi fundamental para analisar as práticas de resistência e a construção das subjetividades, pois evidenciou que implica compreender a correlação entre as diferentes questões que produzem e sustentam múltiplas ações políticas, individual ou coletiva. Nesse sentido, a narrativa de Rivelino é elucidativa das pressões vividas em torno da ação coletiva, ao dizer que “*É inútil! Com certeza, é inútil tudo, né? [que] fizer aqui, inútil porque nós não vamos ter força nenhuma*”. Isso é mais do que um estado de espírito. Trata-se do sentimento construído pelas pressões cotidianas discutidas ao longo deste trabalho.

A correlação do “Nós” e o “Eu”, que Rivelino faz na sua própria forma de narrar, conjugando a leitura de como é vivida a experiência no plural, e utilizando a experiência particular para evidenciar as situações, é algo que encontrei apenas nessa narrativa. Rivelino parte sempre de como são as questões da sua experiência e as articula na vivência operária.

Essa forma de narrar indica os limites vividos na fábrica. Por exemplo, no início da reflexão, ele expõe que “*Isso poderia acontecer de nós reunirmos*”, no entanto, “*Mas se nós quiséssemos fazer isso*”. Possivelmente, a palavra “*quiséssemos*”, empregada nessa frase, significa muito mais “*fizéssemos*”, pois assim “*eu ganharia a conta*” e seria desqualificado perante a sociedade como amotinador, agitador. Provavelmente, ao utilizar a expressão “*motim*”, estava se referindo às dificuldades futuras de emprego que sua atuação política construiria.

Para Rivelino, a esperança de construir possibilidades de avanço na atuação sobre determinadas questões coletivas viria dos altos escalões da cooperativa ou de fora da fábrica. Ademais, a interpretação de Rivelino sobre a resistência na UPP constituiu-se, neste capítulo, como percurso de reflexão da ação dos trabalhadores, reflexão na qual começo pelo que

supostamente deveria ser o “nós”, o sindicato, em busca do que os “eus”, os trabalhadores, têm como expectativa para o “nós”, a classe.

Segundo Rivelino, o sindicalismo é comprado, pois *“Hoje é as firma que controlam os sindicatos e não o sindicato que controlam”*, sendo que as negociações dos interesses acontecem assim:

[...] hoje tu sabe que é o sindicato? Ele pouco trabalha po, po...[povo]. Hoje, pra te dizer a verdade, se, se a firma diz, o sindicato “olha a firma de vocês precisa de nossa... 50%, 30% de funcionários”, o funcionário tá defasado! [o sindicato] Vai lá e me enche a cabeça do presidente da firma, vai lá e diga “tem que, tem quem”, o presidente __ “a lá vá, eu vou jogar 30% pra vocês, e 5% pro pião. Lá tá bom?” [o sindicato] _ “Tá bom!”.

Hoje é mais ou menos é por aí que funciona. Hoje o sindicato, você sabe que hoje é tudo comprado. Hoje não existe nada disto! Não existe, com certeza não, ninguém que quer... [briga para o trabalhador] (...) Controla o sindicato, é provável. Isso não é só a Lar, isso é toda firma que controla o sindicato.

Na avaliação que Rivelino fez sobre sindicalismo, nos últimos três excertos inseridos acima, expõe como os trabalhadores estão pagando por essa aliança entre sindicatos e patrões, principalmente na correlação de forças dentro da fábrica. Rivelino interpreta como essa situação amarra os trabalhadores, pois, diante dela, eles próprios precisariam agir na defesa da melhoria das condições de vida e trabalho. Entretanto, sozinhos, mesmo em um grupo de 20 pessoas, seriam perseguidos, demitidos e desqualificados diante dos outros trabalhadores da UPP, bem como no mercado de trabalho. Essa avaliação de Rivelino demonstra o quanto o medo é o principal limitador da ação dos trabalhadores, independentemente do sindicato, e que, segundo ele, a empresa usaria o recurso jurídico para desqualificar a ação dos trabalhadores.

Quando dialogamos sobre que caminhos os trabalhadores têm para transformar a situação, Rivelino reconhece a distância entre os trabalhadores da UPP e a ação do sindicato. Duvida que estejam de fato a favor dos trabalhadores, indicando que as negociações sindicais funcionam como espaço de corrupção. Acredita que a ação da comissão de fábrica sozinha estará fadada ao silenciamento. Nesse sentido, cabe destacar que a única alternativa apontada pelos trabalhadores, em 19 entrevistas realizadas, é a que Rivelino propõe, sugerindo a necessidade de que alguém de fora os ajude, dê respaldo oficial/legal às reivindicações. Isso é o que ele define como “conhecimento”. Do contrário, apenas a iniciativa dos trabalhadores seria “inútil!”. Evidentemente, todo esse posicionamento é um pedido de ajuda!

Para legitimar essa reivindicação de apoio oficial, Rivelino utiliza a expressão “motim”, que se refere à ação ilegal de revolta contra as autoridades. Para Rivelino, se os

trabalhadores lutarem, por conta própria e sem apoio externo, para transformar as relações de trabalho na fábrica, serão desqualificados e estereotipados pela empresa como sujeitos perigosos. Essa interpretação nos esclarece que, para os trabalhadores, existe uma importância política no reconhecimento jurídico de uma entidade sindical como representante dos trabalhadores das cooperativas, pois eles também temem repressão em relação a essa questão.

A ideia do legal e ilegal, que acompanha a interpretação de Rivelino, não cogita a hipótese de os trabalhadores realizarem uma ação de convencimento interno e fortalecimento político da classe, de forma lenta e sigilosa. Ao mesmo tempo, porém, há disputas dos trabalhadores por direitos de organização, enfrentamentos coletivos, como a greve e a paralisação, bem como o enfrentamento individual por meio de ações judiciais.

No dia 27 de outubro de 2006, Adílio Gomes da Silva iniciou uma ação judicial, no Processo Trabalhista nº 2188-2006-303-09-00-9, contra a Cooperativa, reclamando “*a reversão da justa causa e o pagamento de: verbas rescisórias, horas extras, FGTS, seguro desemprego, danos morais, devolução de descontos e adicional de insalubridade*”. Em oposição, a Lar recorreu, “*alegou a improcedência dos pedidos formulados na inicial*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008. p. 1).

Essa ação judicial foi movida em decorrência da postura assumida pela Lar frente à paralisação dos trabalhadores do frigorífico de aves, ocorrida em 2006. Um grupo de aproximadamente 30 trabalhadores, de acordo com a sentença de recurso da Cooperativa Agroindustrial Lar, na 3ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu/PR, realizou uma paralisação de 30 minutos na Unidade industrial de Carnes, o abatedouro de Matelândia.

Adílio trabalhava na sala de cortes do abatedouro de aves, entre os dias 1º de agosto de 2002 e 3 de outubro de 2006. Foram 50 meses exercendo a atividade de “auxiliar de produção”, experiência compartilhada com cerca de 600 trabalhadores, quando foi demitido pela empresa por justa causa por ter participado da paralisação. Na versão de Adílio, no dia 2 de outubro de 2006 ocorreu “*um movimento de paralisação durante o intervalo do almoço feito pelos empregados da sala de corte, da rependura e alguns da câmara fria, queixando-se de que os salários estavam muito baixos porque havia muitos descontos*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 2). A narrativa do trabalhador aponta que houve participação de trabalhadores de diferentes setores da linha de produção, que, na entrada do refeitório, aglomeraram-se e discutiram os descontos praticados pela empresa sobre o valor do salário. E decidiram paralisar.

Segundo a Cooperativa, no referido dia, “o autor, juntamente com outros colegas do setor, reuniu-se com o objetivo de paralisar a produção, incitando outros funcionários a não voltar para a sala de cortes depois do intervalo para refeição e descanso (almoço)” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 1). Diante da situação, a empresa alega que a postura assumida por ela foi tentar, ainda no espaço de trabalho, convencer os operários a retomarem o trabalho. Naquele momento estava em disputa com os operários paralisados o controle sobre a ação dos operários na fábrica. A empresa buscou controlar e silenciar o conflito de interesses, mas os trabalhadores tomaram a postura de protelação do enfrentamento e tentativa de negociação.

Sem sucesso, a cooperativa chamou os trabalhadores para uma reunião com cerca 25 a 30 desses trabalhadores, para identificar possíveis líderes. Na sentença, o desembargador evidencia a punição levada a efeito pela empresa, qual seja, a demissão de funcionários. A compreensão mais clara dessa correlação de forças aparece no depoimento da testemunha levada pela empresa. Trata-se de uma operária do frigorífico, que trabalhava naquele dia da greve, que afirmou que “*todos os que resistiram paralisados até o final do movimento foram dispensados*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 3).

E, nessa direção, como se lê no processo em tela, após a reunião com o gerente e a assistência jurídica, esses 25 trabalhadores foram “*dispensados de trabalhar no restante daquele período e, no dia seguinte, quando voltaram à empresa, foi decidido pela aplicação das penalizações*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 1). A empresa alegou “justa causa” nos termos da CLT, pois os trabalhadores teriam cometido “ato de indisciplina ou de insubordinação”.

Na atitude desafiadora da capacidade de controle da empresa sobre seus operários, a negativa dos trabalhadores de retorno às suas atividades quando convocados pelas chefias é compreendida, na acepção do desembargador Benedito Xavier da Silva como aditiva, na expressão “além de”, evidenciando que, na escala das motivações da demissão por “justa causa”, primeiro estaria a postura política desafiadora, que obteve maior peso, e estaria articulada à prática indisciplinar, argumentada pela empresa:

O fato que teria realmente motivado a dispensa do autor foi a sua participação em movimento que teria deflagrado greve na sede da ré e sua conduta que teria contribuído para incitar outros trabalhadores a aderirem à manifestação. (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 1-2)

(...).

Por tais razões mantenho a sentença do seguro desemprego, sendo considerada inválida a dispensa por justa causa, devido ao pagamento de verbas rescisórias, ante a reversão da justa causa, seguro desemprego e FGTS. (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 3-4).

Quanto à indisciplina e a insubordinação, o desembargador pautou-se no fato de os trabalhadores terem sido dispensados durante o restante da jornada de trabalho. Defende que, quando “*dispensado trabalho [o trabalhador] não pode ter recusado o retorno às suas atividades*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 2). De acordo com esse entendimento, foi mantida a sentença de pagamento “*de aviso prévio indenizado de trinta dias; 10/12 de 13º salário de 2006, já considerada a projeção do aviso prévio; 2/12 de férias acrescidas de 1/3, relativas ao período aquisitivo 2006/2007.*” (p. 2). Além disso, a Justiça do Trabalho afirma que “*a empresa precisa ter a boa vontade de entender ou pelo menos ouvir as razões de seus empregados.*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 2188-2006-303-09-00-9, ACORDÃO, 230/2008, p. 3).

Possivelmente, este acontecimento tenha exercido alguma pressão para que no CCT 2010-2012 se tenha legislado sobre o direito a greve. Cronologicamente, a resposta do recurso foi estabelecida em novembro de 2007, mas foi publicada em janeiro de 2008. Não se sabe exatamente se essa foi a sentença mantida até o momento. O que nos importa é como está em disputa o direito a greve. Nesse sentido, a sentença pode ser interpretada como favorável aos trabalhadores, que tiveram seu direito de autonomia em organização de greve respeitado judicialmente.

No CCT 2010-2012 foi legislado acerca do direito a greve dos trabalhadores. O acordo insere a questão como “*Procedimentos em Relação a Greves e Grevistas*”. Ou seja, como se deve atuar para a greve e com os grevistas. A primeira frase da cláusula é sobre como o direito de greve deve ser exercido, onde determina que “*Todo e qualquer movimento grevista não poderá ser realizado de forma isolada pelos empregados*” (p. 16). O CCT restringiu a legalidade e a legitimidade institucional, pois tal direito somente pode ser exercido por meio do sindicato e, portanto, da direção sindical.

A Constituição Federal, no seu artigo 9, garante estar “*assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender*”. Possivelmente antevendo a possibilidade de novas greves, no CCT 2010-2012 ficou definido, com base na Lei Federal nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que, para a realização de greve, “*deverá ser observado a legislação vigente e*

ter a participação dos sindicatos laborais cooperativistas filiados à FENATRACOOP/FETRACOOP”.

A referida Lei nº 7.783, no seu artigo 4, estabelece que *“cabará à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.”* Dessa forma, garante ao sindicato, por meio de seu *“estatuto”*, que a associação profissional *“deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação”*, deixando restrito ao sindicato estabelecer como deve ocorrer o exercício do direito de greve, e limita à entidade os direitos de *“deflagração”* e *“cessação da greve”*. Do contrário, somente na *“falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará (...) constituindo comissão de negociação.”* Essa foi a brecha legal encontrada para impedir a manifestação grevista por fora do sindicato.

No CCT também foi normatizado que, no seu descumprimento, ficam *“sob pena de responsabilidade dos empregados que iniciarem o movimento grevista”*. Além da responsabilização legal dos trabalhadores grevistas, o CCT garante ao patronato o direito de *“poder demiti-los por justa causa”*. Com essa normativa, o CCT limita-se ao artigo 4 da Lei nº 7.783, ignorando o artigo 6º, que assegura: *“Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.”* Além disso, *“É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento”*. O CCT, que garante ao patronato cooperativista a demissão por justa causa, instrumentaliza os patrões com os meios de constrangimento e frustra a perspectiva da existência de movimentos grevistas de iniciativa dos trabalhadores que não seja por meio do sindicato. Ou seja, o CCT não proíbe o direito à greve, somente legitima a punição.

As condições de trabalho nesse frigorífico então foram objeto de ação judicial movida pelo Ministério Público, a partir de denúncias individuais dos trabalhadores, na Procuradoria do Trabalho, em Foz do Iguaçu. O Ministério Público autuou, em 2009, a Cooperativa Lar, obrigando-a a pagar adicional de insalubridade na câmara fria e a executar as normas higiene, de saúde e de proteção do trabalhador, como fornecer EPIs e EPCs e a não limitar as idas ao banheiro. Além disso, exige da empresa o pagamento de horas extras e fim do assédio moral.

De acordo com o procurador público Enoque Ribeiro, que autuou a empresa, em declaração no Informativo PRT9, do Ministério Público do Trabalho do Paraná, de abril de

2009 (p. 7), afirmou que os “*depoimentos de trabalhadores da Cooperativa levaram ao convencimento de que estavam sendo assediados moralmente, o que ocasionou muitos pedidos de demissão.*” Além do constrangimento que causava a saída do emprego, o que teria reforçado a necessidade de intervenção do Estado nas relações de produção teria sido o adoecimento da mão de obra. De acordo com o procurador, “*foram constados vários afastamentos de empregados por doença ocupacional, além de lesões decorrentes de esforço repetitivo*”. (INFORMATIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, abril de 2009, p. 6).

Convém observar que a primeira tentativa do Ministério foi um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a Lar, que a empresa se recusou a assinar. O passo seguinte do procurador foi a Ação Civil Pública (ACP), a qual foi julgada em Curitiba em 23 de novembro de 2009, numa audiência de conciliação. De acordo com o Ministério Público de Trabalho do Paraná (MPT-PR), “*a Cooperativa comprometeu-se a pagar multa de R\$ 600 mil, que deverá ser empregada em benefício da comunidade do município de Medianeira e região.*” Para além do ressarcimento financeiro, a (ACP) estabeleceu mecanismos de “*fiscalização [que] será feita pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Emprego*”, e punição, pois “*caso não cumpra os termos, a Cooperativa fica sujeita a nova multa*” (ASCOM, 2011)¹²⁸.

2 Relações de trabalho em disputa

Para além do assédio moral da empresa sobre os trabalhadores com problemas de saúde para que peçam demissão, a rotatividade tem relação com a resistência ao trabalho pesado e aos baixos salários da UPP. Vejamos o que um dos trabalhadores diz em relação às suas entradas e saídas da empresa. Trata-se do Marcos. Na sua trajetória de vida, exerceu várias atividades: trabalhou como pedreiro, plantador de eucalipto, coletou ovos, vacinou aves, conhece e trabalhou em muitas das tarefas da produção e recria da UPP. Ele dimensiona as dificuldades de sobrevivência e o movimento entre o trabalho formal e a recorrência à informalidade como sendo o meio de lidar com o mercado de trabalho, dizendo: “*Sim, eu já trabalhei antes, três meses e vinte dias. E eu saí pra entrar na Patagônia. Aí, fiquei trabalhando por dia, e, agora, me chamaram de novo. Daí eu fui, eles gostam do meu serviço, e me chamaram.*”

¹²⁸ Nota de divulgação elaborada pela Assessoria de Comunicação Social do Ministério Público do Paraná. Disponível em: <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/2014338/acordo-reverte-r-600-mil-a-comunidade-do-oeste-do-parana>>. Acesso em: 17 dez. 2013.

A rotatividade dos trabalhadores no setor agroindustrial é considerada, pelos pesquisadores, uma forma de resistência, movida pelo trabalho precário e os baixos salários (BOSI, 2011a; BOSI, A. P; VARUSSA JR., 2013). Ocorre, porém, como se verifica, que essa prática traz sérias limitações à ação dos trabalhadores no trabalho. Para Marcos, naquele momento com um filho pequeno para criar, dizer que já trabalhou antes e depois voltou porque a empresa gostava de seu trabalho, indica a alta rotatividade de trabalhadores na empresa. Além disso, pode indicar, dentre outras questões, que a empresa não consegue eliminar a rotatividade com trabalhadores advindos da própria Vila Celeste. Mesmo com opções de emprego reduzidas, os homens conseguem outras ocupações com melhores remunerações. Sua justificativa acerca do retorno à UPP não parece estar explicada unicamente na ideia de que ele assimilou as políticas da empresa, mas por pequenos ganhos, como o de troca de atividade e de turno, como foi o caso de seu Marcos, que deixou de ser servente de pedreiro na empresa Patagônia e, no retorno à Lar, passou a ser vigia noturno, com adicional noturno ao salário.

Outra questão evidenciada por Marcos trata das relações conflituosas que perpassam o cotidiano de trabalho entre encarregados e subordinados. Ao ser questionado sobre a sua relação com o líder de equipe, ele fala sobre como é possível que disputem as relações de poder entre líderes, auxiliares de produção e encarregado de setor:

Tem, cada grupo tem um líder. Tipo o líder ali qualquer, tipo se nós trabalhamos, [e] se mata 20, 30 galinha, a gente não é o culpado, é ele. Eles que assume tudo. *Daí ele exige muito da gente, eles ficam em cima*, tem que cuidar, que cuidar “meu Deus!” Porque qualquer coisa que nós fizermos que é de errado, a culpa é toda dele. O Geovane, que é chefe ali, não vai cobrar de nós. (grifos meus).

Marcos narra a vivência do espaço produtivo e significa as relações de trabalho como lugar onde a luta de classes se faz. Delimitou um espaço permeado por hierarquia de poder, cobranças e controles, mas também denotando que sabe se aproveitar dessas tensões e intensificá-las quando lhe é de interesse, pois “*qualquer coisa que nós fizermos que é de errado, a culpa é toda dele*”. Então é de se perguntar por que Marcos narrou isso para mim, especialmente desta forma?

O enredo da narrativa de Marcos é, em grande medida, elaborado afirmando seu posicionamento em relação a determinadas questões e, logo em seguida, descreve uma experiência própria. Era assim que ele lembrava e contava como se utilizou da cobrança, especialmente quando interpretou que ocorria o abuso de poder do líder, indicando que tal postura do outro feria seu senso de dignidade, concebido como seu direito.

Ele mesmo, esses dias, quis me ensinar a mexer na balança, porque uma balança não é fácil de mexer, é bem complicado, tem que registrar. Ela é um monte de coisa, *ele quis gritar comigo, nós já não se acertamos! Daí quando nós não se acertamos com ele, chega e vai falar com o Geovane*. Daí o Geovane chamou nós lá, daí nós conversamos. (grifos meus).

O limite da exploração para Marcos está no desrespeito no tratamento humano, especificamente nessa circunstância, questão muito limitada em termos de classe, pois varia de acordo com os valores subjetivos e as experiências diversas dos indivíduos dessa classe. Não podemos, porém, nem devemos tentar organizar parâmetros e modelos unilaterais para estabelecê-los, pois a classe se faz na luta. O inquietante é que Marcos silencia sobre quais práticas criou para que o “chefe” fosse intervir, tendo em vista a relação da narrativa anterior com esta. Ele evidencia que se colocou propositalmente como intensificador do embate de classes, pela sua força e papel intermediário, na hierarquia das relações de poder no espaço produtivo.

Uma hipótese que levanto em relação à intervenção do chefe de setor é que as práticas de rebeldia de Marcos poderiam servir de referência para outros trabalhadores e, assim, os encarregados perderiam o controle do espaço produtivo. Existiria o medo de que os trabalhadores se unissem a ele, podendo pressionar a demissão do líder. Ou, mesmo, reivindicar outras alterações nas relações de trabalho. Essas resistências individuais normalmente são cooptadas por meio do diálogo intermediado pelos chefes de setor, buscando neutralizar o foco de disputa.

Mesmo assim, no entanto, alguns detalhes fundamentais faltavam para interpretar essa questão, entre os quais: – Como essas “*conversas*” ocorrem? – Quais são os seus efeitos sobre o coletivo de trabalhadores?

A atitude de resistência pode ter surtido muitas versões nas “fococas cotidianas”, prática essa criticada por Marcos em outro momento da entrevista. Nessas circunstâncias de enfrentamento, as conversas paralelas não servem somente para denegrir e julgar moralmente as práticas de uma pessoa ou grupo, mas como mecanismo de disseminação do consenso pelo medo do desemprego. Avalio isso pela experiência do convívio, pois as práticas das “conversas” ou “puxões de orelha”, coletivos ou particulares, são realizadas durante os horários de serviço.

A repressão individual do trabalhador, chamando-o diante dos demais colegas, mas sendo a “conversa” em particular, serve para que os demais trabalhadores da equipe, e depois a categoria, pelas “fococas” como mecanismo simbólico de disseminação coercitiva,

construam coletivamente o medo enquanto sentimento. Isso não quer dizer que avalio a prática de Marcos como inválida, muito pelo contrário, indico suas possibilidades e limites a partir das circunstâncias cotidianas do espaço de trabalho.

No “discurso competente”, o tempo e o espaço social do trabalho é o lócus onde a produção acontece. Foi o que apareceu na narrativa da “líder” Silvana, mãe de um bebê e esposa de um motorista da empresa. Na sua memória, percebe-se a subjetivação das metas de produtividade. Silvana avalia a realização do trabalho e considera a prática dos trabalhadores na higienização dos ovos como prejuízo:

[...] na verdade, na coleta de ovos, muitas vezes o pessoal... sempre tem os, entre aspas, que querem ser os rapidinhos, e acabam deixando ovo sujo, que daí as reclamação vêm, né! Que na classificação no incubatório não pode entrar ovo sujo, faz a contaminação das máquinas. Entra um ovo sujo ele vai estourar, vai contaminar uma máquina e depois, da prejuí... da perda de custos, então a maioria das vezes o processo de coleta de ovos que deixa a desejar.¹²⁹

Silvana emite sua opinião de seu lugar social na hierarquia do trabalho. O seu argumento sobre o universo de possibilidades das motivações que levam a tais ações limita-se a referenciar o valor do comportamento dos trabalhadores sob a ótica do patrão. Em seu entender, “*são os que fazem mal feito devido à pressa*”, como se isso fosse um comportamento que independe de outras determinações para ocorrerem. Essa interpretação não pode ser desvinculada da atividade que a entrevistada cumpre na empresa. Sua principal tarefa é fiscalizar os trabalhadores na realização do trabalho, o cumprimento das normas e metas de produção e a detecção de possíveis falhas no processo. Ela própria se vê, por executar tais funções, como “*uma das pessoas de confiança*” que “*detecta as falhas*”.

No que se refere à paralisação da produção por motivo de tarefas sendo executadas com rapidez mas sem o devido cuidado, a entrevista evidencia que essa era uma situação recorrente. O que ela não percebe é que a chamada falta de cuidado talvez seja uma forma de resistência ou de negação do chamado processo operacional (do PO) apregoado nos manuais. É importante destacar que essas “percas” pressionaram a troca de máquinas pela empresa, como apontam diversos outros trabalhadores. A importância política dessa prática era que permitia aos trabalhadores estarem protegidos, pois o coletivo da equipe reproduzia a ação. Isso, além de acelerar a troca de máquinas, tem um potencial diferente do enfrentamento individual direto de Marcos, como discutido anteriormente.

¹²⁹ SILVANA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

A empresa, para enfrentar essa resistência, passou a cobrar mais do rastreamento. A empresa instalou uma máquina para selecionar ovos férteis, em 2009, e, em 2012, instalou uma máquina de lavar os ovos ainda nos núcleos de produção. Essas duas medidas, a inserção tecnológica e a alteração das formas de rastreamento da execução da tarefa por indivíduo, registrada agora em formulários, intensificaram o trabalho e o controle no cotidiano fabril.

3 Sociabilidades

Durante o período de trabalho, o diálogo entre os trabalhadores é sempre controlado pelo líder. Mesmo assim, para Tália, no interior da fábrica existem espaços e momentos de diálogo entre os trabalhadores. Esse apontamento de Tália ocorreu quando a indaguei sobre como era a relação dos trabalhadores na empresa, se ocorriam dentro da fábrica momentos de união, onde ficariam juntos, e a mesma disse que esses momentos seriam “*Durante horário de almoço, né!*”. Explicou, no entanto, que, na lavanderia, na qual trabalha, existe um uso diferenciado desse tempo: “*Nós é [só] uma hora, [porque] pedimos pra ser essa hora, que daí saímos um pouco mais cedo do serviço*”. Esses espaços de negociação de horários de trabalho existem apenas para algumas equipes, as que fazem dois grupos com turnos variados, no caso da lavanderia e cozinha. Para os demais, “*no núcleo é uma hora e meia de almoço*”.

Possivelmente, “*sair três e vinte*” em vez de “*dez para as quatro*”, que foi algo que “*pedimos*”, significa para elas ter trinta minutos a mais de controle sobre suas vidas, e essa “liberdade” elas preferem viver do lado de fora da fábrica. Implícitos nessa escolha há indícios de que para os trabalhadores onde e como vivem o tempo, que estaria sob controle da empresa, é algo muito importante e, por isso, disputam o tempo. Para os operários, é no mínimo desconfortável construir intimidade com colegas de classe no ambiente da fábrica, mas fora, não. Isso porque, muitas vezes, Tália usou 20 minutos ou mais desse tempo, que estaria sob o controle do patrão, para voltar a sua moradia e/ou tomar chimarrão, acompanhada de suas colegas de trabalho, que são suas irmãs ou vizinhas.

A importância desses momentos e espaços de diálogo sob controle dos próprios trabalhadores somente é compreendida quando refletimos sobre como estão sendo vivenciados pelos trabalhadores dos núcleos. É o caso de Veroni, na recria, e de Elis, na produção, que percebem essas possibilidades de conversa com colegas no espaço da fábrica como situações onde colegas de trabalho buscam manter as suas opiniões e ações “*encobertas*”.

A maioria dos trabalhadores compartilha da percepção de Elis, de que, no espaço de trabalho como um todo, “*a gente se cuida desde do que vai falar*”. Essa situação de desconfiança dentro das equipes pode ser eliminada pelas trabalhadoras que têm 30 minutos a mais de controle sobre o tempo que poderia estar à disposição da empresa. Durante a jornada diária, utilizam essa meia hora para escolher com quem e sobre o que conversar, tendo autonomia para construir vínculos de confiança.

Segundo Tália, o contato entre trabalhadores de diferentes equipes ocorre quando

[...] eles chegam, *eles ficam dentro uma meia hora pra, tem dias que passa, ali porque tem muito funcionários ali, até bater o cartão ficam tudo ali, a gente conversa. E quando precisa alguma coisa chegam na lavanderia e pedem. Eles chegam e pedem porque precisa mais roupa porque tem que passar veneno, tem que fazer outro serviço, né! Maravalha, quando chega, tudo isso eles têm que trocar de roupa, daí chegam e pedem mais roupa pra eles. (grifos meus).*

Para organizarem-se coletivamente, os trabalhadores têm pouco tempo à disposição, entre os quais estão os horários de almoço, a espera do ônibus após bater o cartão, a tarde para recreio e de manhã para a produção, e, logo cedo, ao sair do vestiário, pois nesse momento os líderes estão no escritório pegando formulários e o “*pessoal do escritório*” repassa ordens do dia de trabalho. No horário de almoço, o controle é maior, pois sempre há líder ou vice-líder junto aos trabalhadores. Entretanto, é o momento em que os trabalhadores do setor da recreio têm a possibilidade de contato com trabalhadores de outras equipes, da seleção e da vacina.

É nos intervalos que os trabalhadores, sobretudo, constroem seus relacionamentos de classe. Esse “*fazer-se da classe*” conta com afinidades que podem ser motivadas pela percepção de valores que compartilham e preocupações em relação ao trabalho ou à vida fora fábrica. Essa relação pode se caracterizar por vínculos de amizade e respeito, vínculos que consolidam uma solidariedade. Ao mesmo tempo, esse tempo com colegas dentro ou na porta da fábrica expõe distanciamentos. Trata-se de distanciamentos demarcados pelos conflitos de interesses, seja em relação à percepção do trabalho ou da vida, de forma mais ampla, e isso os faz construir práticas de resistências em relação a alguns outros trabalhadores e de proximidade com outros.

As relações entre esses sujeitos é permeada de solidariedade e de ironias com os colegas, de críticas e de elogios “falsos”, normalmente circunstanciados pela presença do “chefe” ou dos “colegas”. Segundo Elis, as conversas distantes do espaço de trabalho ajudam na construção desses vínculos de amizade. Conta ela: “*Fui fazer o treinamento de meio-dia lá fora, já começamos a conversar, e depois, no segundo dia foi indo, no terceiro dia a gente já*

coletou ovos juntos. Essa é minha melhor amiga”. Essa relação define para ela com quem vai ou não: “*É ir com a cara [do/a colega]*”. E, assim, “*é que os outros companheiros comentam - aquele lá é fofoqueiro*”. E, dessa forma, ela construiu uma dupla, numa equipe de 20 colegas.

Esse momento das “fofocas”, como denominam os trabalhadores de maneira geral, na prática também se constituiu como momento em que os trabalhadores avaliam as “conjunturas”, “os informantes” e prepara-se o “discurso”. O trabalhador fala ciente das relações de forças naquele espaço, ou seja, o subordinado avalia as regras do jogo. Os intervalos são espaços e tempos de críticas e é quando se faz a resistência velada no silêncio ou na “fofoca”, no “puxa-saquismo” e nos elogios à eficiência do trabalho. As posições são disputadas e negociadas em torno da sobrevivência.

As questões do trabalho perpassam outros espaços de sociabilidade construídos pelos trabalhadores nos “terreiros”, nos “botecos”, no “campo” de futebol, na barranca do rio, pescando ou bebendo, nos fins de semanas com o som alto da juventude. Nesses momentos, os trabalhadores constroem-se como iguais entre iguais, mas também se fazem diferentes nos sentidos de suas práticas, nas intenções que informam os valores de seus comportamentos entre o desejável, o aceitável e o desprezível na relação com os demais no interior da classe.

Temos, no entanto, trabalhadores que significam de maneira diferente as disputas pelo horário de almoço. Os demais trabalhadores, especialmente os ligados à produção, significam os momentos de almoço como embate entre a empresa e os trabalhadores, pelo momento de descanso. Em 2009, Marcos nos relatou que havia uma norma interna que não permitia a eles dormirem nesse momento:

Olha explicar, explicaram! Eles falaram que não querem que durmam na hora do meio-dia, que normalmente a gente acorda, tá com preguiça (risos). Daí *eles falam que o serviço não rende. Mas daí que o serviço não rende, a gente não pode deitar, não pode descansar. A gente fica cansado, que o serviço é cansativo, [porque de] dia não pode deitar descansar, [daí o] dia fica mais cansativo ainda, o serviço é muito cansativo. Eles não querem porque diz que a gente fica com preguiça, [que] levanta uma e meia, [e] depois do meio-dia aí ficamos com preguiça, [fala baixo] não é! [É] porque eles não dão descanso, o descanso é ficar uma hora e meia ali, mas é só sentado, nós não podemos dormir. (grifos meus).*

Quando entrevistei Marcos, ele trabalhava na seleção, o grupo que roda pelos núcleos de recria pesando as aves. Na narrativa, evidencia-se a tensão existente sobre aquele momento do dia, pois “*eles explicaram*”, mas “*nós*” trabalhadores não aceitamos essa justificativa. Assim, Marcos reinterpreta a situação utilizando o argumento dos patrões em sentido oposto à norma interna. A forma que narra a disputa nos faz entender que, se os chefes

insistissem, os trabalhadores poderiam usar o próprio argumento patronal para diminuir a produção, pois se a “*a gente num pode deitar*”, o serviço também “*não pode render*”.

Enquanto não conseguiram vencer essa queda de braço com os patrões, a maioria dos trabalhadores entrou em consenso sobre a ilegitimidade da justificativa e, através de práticas de mútua proteção nos núcleos, contando também com o apoio dos líderes das equipes, construíram mecanismos para burlar essa “norma”. Assim, enquanto a maior parte da equipe dormia durante o intervalo do almoço, um trabalhador ficava vigiando, para ver se chegava alguém para fiscalizar.

Segundo Marcos, dependendo da situação, alguns dos trabalhadores realizam esses cochilos “*lá no quartinho [almoxarifado] lá e fecha, daí quando é 1h10, 1h20 daí eles chamam, daí a gente tá muito cansado, aí a gente levanta tudo [...]*”. Para legitimar a prática de dormir após o almoço, Marcos usa de duas justificativas: o cansaço do trabalho e o costume dos trabalhadores quando estão em casa.

Marcos substituiu a palavra “preguiça” por “cansaço”, e se apropria de costumes tradicionais de trabalhadores do campo, o cochilo após o almoço, para resistir à intensificação e ao controle existente na dinâmica industrial. O detalhe é que Marcos nunca foi trabalhador rural. Na verdade, ele se apropria de costumes das pessoas do meio onde vive para justificar o interesse da classe no costume.

Conversei também com Marciano sobre esses momentos de intervalo, que são as “questões dos cochilos”, como ele chama. O ato interpretativo de Marciano evidencia por que a empresa estava disputando esse momento com os trabalhadores. Ao entrevistá-lo, estávamos falando sobre qualidade da comida ofertada aos operários, foi quando terminou sua análise informando que esse era o tempo que tinham de intervalo de almoço. Então questionei-o sobre a proibição de dormir, a que ele respondeu: “*Não, agora não pode! Agora foi modificado. Antes podia deitar um pouco, descansar um pouco! Quando o pessoal, tinha um pessoal que ia deitar, esquecia de ir trabalha. (...) Lá dormir foi tirado, eles mesmos tiraram!*”. Insisto sobre as reais motivações da proibição e se eles não burlavam:

Marciano: É, isso aí acontece! Porque tinha um pessoal que vinha no sábado meio chubiado [bêbado] e deitava e aí dormia até duas e meia, três horas. Aí, dois ou três funcionários trabalhando no núcleo, dentro dos aviários e outro dormindo, aí foi indo, foi indo que pegaram o cara deitado dormindo, aí foram lá falaram: “Na hora de meio-dia ninguém deita, vão ficar tudo dentro do refeitório, está proibido deitar na empresa”. Isso aí foi a Márcia mesmo, do controle de qualidade e 5S, foi ela mesmo que falou que não era mais pro pessoal deitar e dormir.

[...] Ah, nós volta e meia dá umas deitadas, umas cochiladas, nós cochila um pouco, tem vezes que eles passam, vê e não falam nada e vai embora. E nós estamos deitados em um lugar limpo, não pega contato, e nós não trabalhamos dentro dos aviários também, nós ficamos deitados dentro do caminhão, dentro da saveiro [caminhonete], dentro, no banco, sentado! Daí fica sentado, descansa um pouco sentado. É isso aí. No domingo tem vez que nós dormimos bem, daí, quando nós trabalhamos no domingo, não tem bastante pessoal, que é um chefe, um líder que fica no escritório, lá, e nós, um motorista e um ajudante só, que fica ali dentro da empresa.

Marciano nos deixa em dúvida sobre uma série de questões: – Quem foi que pegou o trabalhador dormindo? – Por que realmente foi estipulada essa regra, pela indisciplina ou pela contaminação? – Por que os demais trabalhadores não deduravam esse colega (pois, pela interpretação de Marciano, eles estavam sendo prejudicados)? – Que diferenças existem entre deitar, dormir e descansar? – Será que havia pessoas trabalhando bêbadas?

No primeiro momento, sua interpretação sobre a política da empresa tenta ser justificadora. Assim, exemplifica moralmente que o alcoolismo atrapalhava no espaço de trabalho, ou seja, essa indisciplina, para ele, torna legítima a prática de controle. Acontece que, no entanto, segundo ele, a proibição foi de deitar, mas, no segundo momento da narrativa, ao falar que ele e os motoristas burlam a regra, legitima a prática do grupo a que pertence, utilizando a expressão “*deitado em um lugar limpo*”. Para entender o que isso significa, é importante informar que, em 2009, não existiam locais para acomodar os trabalhadores além dos bancos do refeitório, ou seja, era uma mesa para cinco até vinte trabalhadores descansarem. Certamente então não havia como todos deitarem sem deixar de utilizar o piso.

Somente por volta de 2010 foi que a empresa instalou bancos de madeira com encosto, para os trabalhadores descansarem nesse período. Provavelmente essa ação da empresa ocorreu tendo em vista que simplesmente proibir a prática não resolveria a questão. A fala de Marciano indica que a justificativa empresarial da proibição passou pelo argumento da contaminação, mas, mesmo assim, os trabalhadores continuaram improvisando outras maneiras para cochilar.

No que se refere à questão do alcoolismo, se de fato fosse o problema para a empresa para estabelecer a proibição de dormir após o almoço, o mais lógico não seria apenas reprimir o consumo? Provavelmente, se a empresa tomasse essa postura enfrentaria um descontentamento maior com os trabalhadores, pois tentaria diretamente disciplinar o espaço fora da fábrica e, segundo Rivelino, há muitos homens que vão ao bar “*tomar a cervejinha*” no final do dia. Ou seja, a repressão ao consumo de bebida alcoólica colocaria a própria

empresa em condição contraditória, já que organiza comemorações/confraternizações onde os trabalhadores ingerem bebidas alcoólicas.

Marciano fez um julgamento moral para posicionar-se a favor da medida da empresa, no entanto denota que a situação se arrastou por um tempo, o significa que os demais colegas foram complacentes com a situação. Possivelmente, para esses trabalhadores, a proibição de dormirem significava tirar seu momento de descanso. Os trabalhadores burlavam constantemente essa norma, tanto que, em 2011, ela já não era mais punida. Passou a ser proibido apenas o deitar no piso. E, mesmo assim, a cobrança somente era feita por alguns chefes, os quais buscavam demonstrar seu poder quando estavam nos núcleos, proibindo os cochilos, em especial o técnico da recria, apelidado de “*Espeto*”.

Em diálogos com as trabalhadoras, uma jovem de 19 anos disse que os cochilos também estão se constituindo como prática das mulheres da lavanderia e da cozinha, que, para isso, colocam caixas de papelão abertas no chão. Ela diz, no entanto, que o medo da repressão é constante, haja vista que a sala do CQ, equipe que adverte e pune os trabalhadores, é próxima da lavanderia e da cozinha, o que facilita a fiscalização.

Marciano e Marcos permitem perceber que a disputa do controle de qualidade é em relação a como e onde os trabalhadores dormem. Em 2011, quando trabalhei na UPP, essa norma de proibição havia sido reformulada pelo pessoal do controle, e os trabalhadores passaram a ser proibidos de deitarem nos pisos. Se essa situação fosse flagrada, o trabalhador era punido com uma advertência por escrito.

A justificativa da empresa era que essa prática contaminaria o uniforme, discurso esse que pode ser questionado, haja vista que os trabalhadores sentam no piso para colocar as meias e botas para voltar ao trabalho. Os trabalhadores mais distantes da vigilância do CQ e chefes de setor mantêm a prática, que é silenciada da hierarquia superior por líderes e colegas. Quando um operário encontra outro dormindo deitado no piso, costuma acordá-lo e não comentar com ninguém sobre o ocorrido. Os trabalhadores demonstram estarem preocupados em proteger uns aos outros da demissão e da humilhação coletiva que essa circunstância ocasiona, especialmente aos novatos e aos tímidos.

Quando dialoguei com Rivelino, questionei-o sobre como era a relação entre os trabalhadores da vila na fábrica, e ele canalizou a pergunta para a amizade. Ele utiliza o momento do horário de almoço para significar como é a convivência entre os trabalhadores na fábrica:

Rivelino: Em matéria de amizade, essa coisa?

É muito boa.

Claro que existe problema! Tu sabe que *existe probleminha*, naquele nhê nhê, *de fofoquinha*, existe sempre, em toda firma existiu e existe. Mas, *na verdade, é muito bonito dentro da firma! Quando se tem*, quando se tem a comparação com que *nós temos lá no meu setor*, no setor que eu trabalho *estamos em cinco pessoas. É uma amizade muito bonita. Muito bonita. Na hora de nós almoça ali é bem divertido! Bem gostoso!* (grifos meus).

Por que será que Rivelino avalia que os trabalhadores no interior das equipes são unidos? Ele nos deixa entender que a causa de alguns conflitos, “*as fofoquinhas*”, são os momentos em que convivem com outras equipes. Para os integrantes das equipes, esses vínculos de amizade são fundamentais para que questões internas dos grupos de trabalho não cheguem aos encarregados de setor.

O horário do almoço é quando os trabalhadores socializam experiências. Normalmente, os assuntos são do cotidiano fora da fábrica, isso porque, para além da fábrica, não há muito contato entre os trabalhadores. O sentimento de amizade dos “auxiliares de produção”, tal como interpretado por Rivelino, pode também ser entendido como a construção do sentimento de confiança mútua, intimidade que possibilita brincadeiras e segredos sobre o espaço de trabalho, uma espécie de código de conduta externa sobre a relação daquele momento.

Esse vínculo de amizade, especialmente entre os “auxiliares de produção”, é mecanismo de resistência dos mesmos frente ao líder. Isso faz com que evitem dialogar com o colega sobre questões pessoais de dentro e de fora do trabalho na frente dos líderes. Muitas equipes criam trios ou duplas que têm mais amizade, como no caso narrado por Elis em páginas anteriores.

Existem as piadas, com as quais os trabalhadores levam os demais colegas aos risos, normalmente produzindo críticas humoradas das condições e das relações de poder vivenciadas no trabalho. Assim, os trabalhadores costumam disseminar os apelidos aos superiores.

A sociabilidade no espaço da fábrica se faz desde a adaptação ao espaço da produção, passando pela constituição de amizades, relações com os chefes, de proximidade ou não, e no modo como os trabalhadores lidam com as proibições e de como perspectivam viver no espaço da fábrica, não querendo abdicar de certos costumes. Entre outros exemplos já explicitados em páginas anteriores, na narrativa de Rivelino aparece a dificuldade de lidar com a proibição de fumar:

Como eu me adaptei ali dentro? [...]. Que nem a gente comentou antes da entrevista, que *eu sou um fumante, então pra mim foi um pouquinho mais difícil*, porque eu, claro, não podia fumar lá dentro. Era proibido pela firma. Então foi um pouquinho mais difícil de eu me adaptar, *acostuma aquelas 8, 9 horas (fala mais alto que o tom normal)*[...]. (grifos meus).

A narrativa evidencia o quanto é contraditório aceitar as justificativas apresentadas pela empresa para proibir fumar na fábrica. Rivelino interpreta a justificativa da empresa como frágil na relação de interpretação com o trabalho desenvolvido por ele e das condições nas quais se desenvolvem as atividades no espaço de trabalho. Argumenta que *“lá dentro tem tanta coisa que poderia fazer muito mais mal pras galinha do que... um, uma fumaça de um cigarro, com certeza! Por que cruzam tantas coisas”* como aves de outras espécies ou *“porque existe fumaça, porque nós botamos fogo em tanta coisa lá dentro”*. Essas questões da própria dinâmica do trabalho, como “urubus” em busca de aves em decomposição na compostagem ou a forma de eliminação de resíduos, prejudicam mais *“do que um fumante ia lá fumar, longe das galinhas”*. Rivelino aproveitou a questão sobre adaptação como oportunidade para expor uma reivindicação conquistada, como descansar, e outra negada, a da possibilidade do hábito de fumar:

Então ele pode até cochilar, mas sentado, né? Mas não deitado! (...) Então eles tão fazendo, tão vendo esse negócio que a pessoa pode até usar do seu hábito de fumar lá. Não sei se isso vai acontecer, agora tão tentando. Isso é um pedido dos funcionários, que tem esse hábito de fumar ali dentro, então ... é muito ...é (silêncio) pedido da turma.¹³⁰

Do ponto de vista do Direito, fumar no espaço de trabalho é ilegal. No Decreto 2.018, de 1º de outubro de 1996, artigo 3º, consta: *“É proibido o uso de produtos fumígenos em recinto coletivo, salvo em área destinada exclusivamente a seus usuários, devidamente isolada e com arejamento conveniente”*. Se utilizasse essa lei como referência, Rivelino estaria em parte correto em sua reivindicação, pois há espaço arejado, em especial no matizeiro, onde trabalhava. Existe, no entanto, do ponto de vista da empresa, o perigo de incêndio, como ocorreu em 14 de julho de 2012, o que torna seu argumento frágil.

No Paraná, de acordo com a Lei Estadual nº 16.239, de 29 de setembro de 2009, é ilegal fumar em espaço de uso coletivo. Essa lei foi, no entanto, sancionada após a entrevista, mas existe o Decreto Federal nº 30691, de 29 de março de 1952, que trata da regulamentação das inspeções industriais e sanitária, dos produtos de origem animal. Esse decreto, em seu artigo 85, determina que *“é proibido fumar em qualquer dependência dos estabelecimentos”*. Do ponto de vista da produção, essa legislação possibilita criar condições para a produção de

¹³⁰ Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=650005>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

um produto saudável, dentro das normas dos padrões de qualidade e higiene, para conquistar aceitação mercadológica.

Do ponto de vista individual de Rivelino, a despeito de que isso está proibido na lei, ele considera isso um direito. Fora do espaço da fábrica, ainda dentro dos limites da empresa, não há proibição para fumar. Mesmo assim, para Rivelino, fumar, que é um vício segundo o senso generalizado, é algo legítimo. Para construir essa compreensão do processo, Rivelino se vale de práticas produtivas, como queima de materiais, procurando mostrar que a empresa descumpre legislação ambiental. A sua narrativa questiona até que ponto a justificativa que lhe foi apresentada, a de que é prejudicial para as aves e coloca em risco o patrimônio da empresa, é verídica.

O entrevistado afirma ser difícil trabalhar na fábrica com todo esse controle, talvez por isso também é que protelou tanto a decisão de submeter-se ao trabalho vigiado, como se visualiza na sua trajetória de vida descrita no primeiro capítulo. O seu ato interpretativo é contraditório, pois ele repete o discurso politicamente correto: “*Até foi um pouco melhor pra mim*”. E, em tom mais baixo, diz que “*porque a saúde tá melhor*”. O tom usado indica, no entanto, que não estava plenamente convencido disso. Foi então que percebi que ele estava elaborando outra posição da anteriormente narrada, pois, na pré-entrevista, essa questão do tabagismo não havia aparecido dessa maneira. Rivelino resiste a responder diretamente, utilizando-se da referência à ação de instalação dos bancos pela empresa para o descanso no horário do almoço, como meio para indicar que os trabalhadores estão querendo negociar com empresa a possibilidade de poder fumar durante o intervalo da jornada de trabalho.

A forma como narra a colocação dos bancos, como meio para legitimar a imposição aos trabalhadores de não poderem deitar, a narrativa de Rivelino, em articulação às memórias dos demais trabalhadores, torna possível perceber que a instalação dos bancos é fruto da resistência dos trabalhadores às normas internas. Assim, Rivelino observa o resultado da reivindicação de condições para o descanso como circunstâncias históricas, nas quais o “*grupo dos fumantes*” pode aproveitar para buscar alterar sua forma de tratamento, requisitando a possibilidade de manter seu vício no interior da fábrica, denominado por ele como “hábito” de fumar no período em que os demais descansam. Para o conjunto dos trabalhadores, essa pauta não os beneficia, a não ser os trabalhadores que têm esse “hábito”.

Mesmo sendo “*pedido da turma*”, a empresa investiu no controle do vício. Sob a justificativa de cuidado com a saúde dos trabalhadores, a empresa criou um programa de encontros para tabagistas, visando controlar a dependência para aumentar a produção.

O programa de tabagismo, implantado em 2011 na UPP, que consistia em um “*grupo de apoio a dependentes de tabaco*”, reunia-se durante o horário de trabalho. A participação dos trabalhadores, inicialmente, deu-se por meio de livre adesão. Os trabalhadores ficaram divididos sobre a questão. Alguns trabalhadores resolveram participar, mas, desses, muitos o fizeram para matar o tempo de trabalho. A grande maioria dos operários que iniciaram os encontros, normalmente, presenciavam algumas reuniões e depois desistiam. Um terceiro grupo, os jovens, ignoraram a política ao não demonstrarem interesse em participar das reuniões do grupo.

Os espaços e os momentos de sociabilidade na fábrica e para além dela também são permeadas pela prática de “*zoar*”, expressão utilizada pelos trabalhadores. Trata-se de uma prática comum durante o trajeto até a fábrica e nos intervalos de descanso nela. Por meio dela, os trabalhadores elaboram, através do humor, críticas às relações de poder e às pressões cotidianas por disciplina no espaço de trabalho, pressionando os chefes em relação à dinâmica do trabalho. Os trabalhadores, ao ironizarem sua própria condição de trabalho, com piadas ou expressões como “*Lá vai mais um escravo pra casa*”, referindo-se a um trabalhador que está deixando o trabalho, significam a dureza das condições da jornada de trabalho.

As piadas são utilizadas como meio para atribuir apelidos aos chefes. Em momentos de conversa entre operários, sem a presença do chefe, a crítica ganha ressonância e complacência. O apelido corrobora a “*doce vingança*”. Na presença dos líderes e dos supervisores do trabalho, os operários indicam que estão falando de determinados chefes de forma engraçada, pelos apelidos. Os piadistas normalmente são trabalhadores brincalhões. Seu comportamento é marcado por passar todo o tempo dos intervalos de trabalho perto dos colegas, fazendo piadas, puxando conversa com todos, cantarolando. Para muitos operários, eles são os que alegam seus dias de trabalho.

Em cada equipe há um ou dois brincalhões, como são chamados. Os trabalhadores costumam estar atentos a sua volta. Suas piadas com os colegas se caracterizam por brincadeiras com vícios de linguagem, comportamentos ou movimentos. Os temas das piadas são as condutas utilizadas para dirigir-se aos colegas, o puxa-saquismo, os trabalhadores que “*dão muito nó*”, ou seja, que se ausentam ou diminuem o ritmo na execução das tarefas e os sobrecarregam enquanto grupo de trabalho.

“*Dar o nó*” é denominação atribuída pelos trabalhadores à prática social de colegas de trabalho de parar ou se ausentar várias vezes do espaço de trabalho para tomar água, ir ao banheiro, e, ou dormir durante o horário de expediente. São práticas que permitem ao

trabalhador descansar ou reduzir a intensidade do ritmo de trabalho durante horários de expediente.

Esta prática social não se restringe à UPP, mas caracteriza-se pelo enfrentamento, pois o trabalhador busca não se submeter ao serviço, o que traz prejuízo para a produção, mesmo que sua consciência esteja relacionada ao que busca para si, ou seja, uma resistência individual. Compreende-se também que esse sujeito está, por meio dessa prática individual, disputando a forma de utilização da jornada de trabalho. Houve momentos na história dos mundos dos trabalhadores onde ocorreu a potencialização política dessa prática, quando ela se tornou resistência coletiva. Exemplo disso foram as greves “tartarugas”, prática utilizada no ABC paulista da década de 1970-80 (MATTOS, 2002).

Há que se compreender, entretanto, que o sentido político da prática UPP é mais restrito. É, no entanto, uma prática de resistência, porque busca reorientar o comportamento, as atitudes dos trabalhadores para a produção, na medida em que sua realização obteve como resposta dos patrões outras práticas de controle, como restringir as frequentes idas ao banheiro e colocá-las sob a vigilância dos líderes, a colocação de bebedouros fora do espaço de trabalho para desencorajar e supervisionar o seu uso, e a criação de novas “normas”, como a proibição de dormir no espaço de trabalho. Foram normas para enquadrar os sujeitos e suas práticas, as quais começaram a ser implantadas com a instalação da equipe do controle de qualidade em 2008. O limite dessa prática de resistência é que ela intensifica e estende a jornada coletiva à medida que ocorre individualmente. Independentemente da intencionalidade do sujeito que a produz, essa prática implicou a reorganização do trabalho pela empresa.

Há que se destacar, ainda, no que se refere ao humor, que os trabalhadores “*pegam mais pesado*” com os chefes. Na relação com os chefes são utilizadas piadas de conotação indireta, mas com “códigos de referências” compartilhados pelos operários, ou seja, uso de expressões ou nomes de que o conjunto dos operários compreende o significado. Os métodos de humor são variados, desde simular diálogos com o colega ao lado em voz alta, cantar músicas criticando situações vivenciadas no trabalho, cantar paródias sobre experiências de conhecimento de um número significativo de colegas presentes, contam piadas cujos enredos partem de histórias como se fossem experiências próprias ou, então, inventam que tais situações foram narradas por terceiros. A escolha de como contar as histórias e fazer as brincadeiras varia de acordo com a circunstância, a presença ou a ausência dos chefes na

situação sob crítica, ou a presença de “bajuladores” próximos ao sujeito sob reprovação coletiva.

Na disputa dessas relações de trabalho, os trabalhadores buscam se proteger de represálias no cotidiano fabril, utilizando-se de expressões singulares para se referir a apelidos atribuídos a determinados chefes. Nas ações vividas, ironizam o comportamento dos encarregados, sendo comum que o sujeito, objeto de crítica, se encontre entre os operários nesses momentos. O brincalhão faz a piada, mas não cita nome, utiliza-se de “*referências coletivas*”, e os demais trabalhadores se divertem dando muitas gargalhadas. Enquanto isso, o “sujeito/objeto” da brincadeira, que não pode reagir pois não teve seu nome mencionado, é obrigado a ficar em silêncio. Muitas vezes, porém, foi possível identificá-lo pelo seu comportamento de “estátua”, fazendo-se de surdo, mudo e imóvel, pois compreendia que os risos e o divertimento de outros colegas de trabalho eram o seu constrangimento. O companheirismo de classe que silencia seu nome também produz momentos de êxtase a todos, que se divertem com “ele”. Nesse sentido, o humor é uma prática social que também contribui para que os trabalhadores suportem a dureza do trabalho fabril.

4 Reivindicações ...

Além da reivindicação dos fumantes, existem propostas de alterações do espaço de trabalho. Por exemplo, Marciano, quando dialogávamos sobre as condições das aves, a disposição de água e comida, indaguei como eram essas condições para os trabalhadores, se ocorria o uso de controle nesses momentos. Marciano mencionou que havia a fiscalização realizada pelo líder “*ali no ambiente de trabalho mesmo*”. Também narrou acerca da situação dos bebedouros. Segundo ele, foi diante da necessidade fisiológica enfrentada coletivamente que os trabalhadores reivindicaram banheiros e bebedouros mais próximos do espaço de trabalho. Argumentou que essa mudança aumentaria a produção com redução de desperdício de tempo:

Bebedor só tem no refeitório! O pessoal (...) que havia. *Uma vez nós estávamos pensando em fazer dois banheiros pelo menos ali, né! Que ficava mais fácil, não precisa ir luuu [lá] embaixo, na casinha, refeitório, [pois] assim mata muito tempo. (grifos meus).*

Quando Marciano menciona a distância para que se possa beber água e ir ao banheiro, em um tom de reclamação, continua argumentando e justificando a sua reivindicação sobre o dano que a organização do espaço da fábrica causa à produção, pois o “*que era pra levar cinco minuto, tem neguinho que leva meia hora! Não tem como isso. Aí*

atrasa tudo o serviço”. Esse argumento está conjugado com a avaliação que ele faz do resultado dessa organização do espaço do trabalho sobre a sua própria atividade, pois, à medida que os trabalhadores levam mais tempo para, por exemplo, ir tomar água, aproveitando para tirar um tempo e descansar ou mesmo conversar com outros trabalhadores, o ritmo de trabalho se intensifica para os que estão na linha de produção. Além disso, acarreta o prolongamento da jornada de trabalho.

Quando insisto em questioná-lo sobre qual foi a resposta dos chefes à proposta “*do pessoal*”, ele responde, em tom de deboche e ironia: “*Resposta, vamos vê isso! Se vai falar, o cara vai te xingar. Espera pra fazer, isso você quer o bem, eles não querem fazer, então!*”. Ou seja, se, para Marciano, a mudança de local dos bebedouros e dos banheiros tem o objetivo de atender às demandas físicas e de trabalho, para a empresa essa mudança implica perder o controle das saídas dos trabalhadores da linha de produção.

Outra disputa significativa, colocada pelas memórias narradas pelos trabalhadores, foi em relação à gratuidade do transporte para o trabalho. No período que antecipava as entrevistas, realizadas em 2009, os trabalhadores entraram em consenso e não aceitaram a cobrança de aproximadamente 6,02% em seus salários, referentes ao transporte para o trabalho. Para enfrentar essa situação, os trabalhadores ameaçaram abandonar o emprego, em solidariedade à classe e aos colegas operários que não moravam em Vila Celeste, mas que trabalhavam na UPP.

Para Rivelino, seria uma injustiça sacrificar ainda mais as condições precárias e miseráveis da classe, que recebia na época R\$ 498,00 reais e não tinham como pagar para trabalhar. Vejamos como ele avaliou a tentativa da empresa:

Ela já tentou, já! Não deu certo porque houve uma ameaça dentro da firma, que se eles fossem cobrar o transporte eles poderiam ficar sem peão. Então, muita gente não ia aguentar pagar transporte, almoço e coisa e tal... então provavelmente. O salário já não é um salário grande que nós ganhamos, então acabava nos sacrificando. São muitas as pessoas que dependem [de] ser transportada naquele [ônibus]. (grifos meus).

Sobre essa mesma situação, Marciano narra um enfrentamento explícito entre patrões e trabalhadores. Indiretamente, evidenciou as condições de superlotação do transporte ofertado em 2009, argumentando que, nessa correlação de forças, a vitória da empresa acarretaria uma perda dupla para toda a classe. Para Marciano, lutaram coletivamente, pois a situação tocava o senso de dignidade humana coletiva.

O modo como Marciano narrou essa reivindicação evidencia que ele passa a pensar qual seria o custo individual da aprovação dessa política de cobrança. Foi pensando em si que ele entrou na luta coletiva. Marciano se identifica com a ação de classe na avaliação que ele faz da sobrecarga física (dos moradores da Vila) e financeira de todos (dos trabalhadores do deslocamento).

Quando repeti a Marciano a pergunta que fiz a Rivelino e a muitos outros trabalhadores, ele, com 23 anos, interpretou a situação do embate da seguinte forma¹³¹:

Marciano: Já pensaram, daí *nós debatemos! Foi feita uma reunião com o Michel, [os trabalhadores]—“Se ele cobrar, num adianta, não vai vir ninguém, nenhum funcionário!”[Michel] — “Ah, mas vamos cobrar R\$ 1,00 real!”*, [os trabalhadores] — “Mas na real, ninguém vai querer pagar!”

Lucinéia: É só um real, mas são 30 dias.

Marciano: “*E quantos pessoal não vêm*”, falei! Vem trin, vem de, vem quarenta, cinta..., quase *sessenta funcionários dentro de um ônibus*, quanto que? “*Quanto essa empresa não vai ganhar aí dentro?*” Falei: “Aí, cara, sabe que não vai dar certo mesmo!”. Daí ele falou: “Não, o transporte deixa, o transporte nós vamos pagar um pouquinho mais a quilometragem pros motorista, pra deixar os funcionários sem pagar”. *Porque se fosse pagar um real cada funcionário, são trinta dias, “tá loco”, é apurado pra empresa, né?*

Lucinéia: É e a empresa ela não paga um real por funcionário, ela paga por quilômetro!

Marciano: É por quilômetro!

Lucinéia: E vocês iam pagar por funcionário?

Marciano: Por funcionário ia ser pago. Pra mim, não! Pra mim, meu transporte eu mesmo vou a pé, *vou de bicicleta quando tem*. Mas o pessoal que vinha de fora? Tipo três não vai fazer o que quinze, dezesseis fazem! Tá ali, *três não iam vencer tudo o serviço, ia ficar pra trás. Daí, eles iam ficar reclamando*. (grifos meus).

O interessante da memória de Marciano é que, de maneira contraditória, explicita qual interesse individual o levou à luta coletiva. No início da narrativa, coloca-se como representante coletivo. Ele constrói-se como o porta-voz na tomada de posição, na linha de frente da negociação, evidenciando as tensões da relação de forças. Entretanto, quando me refiro à classe com a expressão “*vocês iam pagar*”, o mesmo retoma a questão no campo individual e demonstra qual avaliação fez para se defender. Ele decide participar da luta coletiva para não ser ainda mais explorado.

Uma questão, cronologicamente marcante, para entender a luta de classes na UPP em relação ao transporte a partir dessas narrativas é que a disputa de interesses se faz com vitórias, desvios e derrotas. Na síntese atual da disputa do transporte, a classe trabalhadora

¹³¹ Ver a interpretação de Tália no capítulo I, especialmente acerca das condições do deslocamento.

passou por esses caminhos. Já a Lar, nesse caso, seguiu a “segunda via”. Em 2009, os trabalhadores tinham começado a receber o bônus de produção. Na empolgação com a porcentagem sobre o salário, que aparentemente era alta no início, de R\$ 20,00 a mais de R\$ 100,00 sobre o salário, de acordo com os resultados da produção alcançados pela empresa durante o mês, os trabalhadores esqueceram-se do transporte. Em 2011, os trabalhadores não questionavam a circunstância do pagamento do transporte para ir trabalhar. A indignação foi neutralizada com o tempo, possivelmente com demissões sem justa causa de pessoas envolvidas “*depois que a poeira baixou*” e, atualmente, os trabalhadores pagam R\$ 30,00 mensais para ir trabalhar.

Essa situação do transporte em 2009 era pior, pois, além das condições precárias de uso, os veículos estavam sempre superlotados, condição similar ao metropolitano das empresas Princesa dos Campos e Transtol. No ônibus para a UPP, somente faltava o cobrador pedindo “*peçoal, dá um passinho pra frente!*”. Segundo os trabalhadores, a implantação de mais duas linhas, em 2012, ocorreu por intervenção do sindicato. Os trabalhadores desconhecem, no entanto, o processo que levou a tal ação da entidade de classe.

Essa situação desfavorável aos trabalhadores na correlação de forças, a pouca resistência coletiva organizada, ocorre advinda de diferentes fatores de dentro e de fora da fábrica. Uma das questões é a rotatividade significativa, particularmente dos trabalhadores da cidade, que saem em busca de outro trabalho. Essa prática inviabiliza a construção de relações de confiança e solidariedade, além de toda a desconfiança que as práticas de controle da empresa impõem da vida na fábrica. Outro fator que incide para a não organização desses trabalhadores de outros locais é que, como a dinâmica do trabalho é extremamente desgastante, durante o trajeto de ônibus para as moradias, a maioria dos operários utiliza o tempo para descansar, dormir. Esse, no entanto, é um único momento em que eles estão juntos e poderiam se organizar sobre os problemas que enfrentam, pois a dinâmica da fábrica inviabiliza esse contato, e a vida fora da fábrica também.

Segundo Elis, os trabalhadores adormecem porque “*Aqui é que nem eu falo, eu chego em casa cansada, num tenho ânimo pra fazer nada*”. O trabalho pesado esgota-os a tal ponto que os bancos de fibra, duros, desconfortáveis, sem cinto de segurança, com as estruturas enferrujadas e, considerando o momento após o banho, estimula que o corpo e a mente se entreguem a “*dormir, sim! É difícil, né? Mas tem vez que eu durmo vindo [para casa]*”. Possivelmente, os trabalhadores naturalizam essa situação à medida que o transporte intermunicipal metropolitano privado, a que a classe trabalhadora na região oeste tem acesso e

de que faz uso, oferece as mesmas condições. Assim, como as rotas dos ônibus intermunicipais são monopolizadas e os deslocamentos são caros, superlotados e inseguros, tirando a ferrugem, as demais condições estão sempre presentes na vida dos trabalhadores e no transporte que lhes é acessível.¹³²

Em 2009, no mês de junho, os trabalhadores também reivindicavam a instalação de uma associação recreativa na Vila Celeste. Rivelino conta que existia “*uma promessa*”, que ele esperava se realizar. Já Tália reivindicava a associação como direito conquistado porque eles pagam para ter esse espaço. Vejamos como Tália analisou a situação que previa a criação de uma associação na Vila Celeste, mas que até agora não se realizou:

Tália: Lá de vez em quando vai, quando fazem uma festinha, sempre final de ano, eles fazem festa pros funcionário. Mês de junho eles fazem festa pros funcionários, isso tudo lá na associação. *Eles estão querendo implantar uma associação aqui também, a gente paga isso!(...) A gente tem o direito, a gente paga, daí tão querendo vê se trazem pra cá a associação.*

Lucinéia: Mas assim... a associação assim, você tá falando que tão querendo trazer pra cá, quem é que teve a ideia de trazer pra cá? Ou tá tentando trazer para cá?

Tália: *Os funcionários, né! Que passaram pro nosso gerente. (...) Que ele passou pra nós também, que ele, que a gente tem o direito, que a gente tá pagando.(...) Por enquanto é na cidade, sai uma festa, alguma coisa, se eles não faz no clube aqui, é na associação na cidade, né?*

Lucinéia: E aqui vocês costumam marcar alguma coisa pra fazer com o pessoal de outra unidade lá na associação ou não?

Tália: Não. A turma lá do escritório faz isso, jogo de bola essa coisa tudo, que nem nós não ali na lavanderia. (grifos meus).

Os trabalhadores reclamavam o direito de terem uma associação para usufruir, já que eles pagam mensalmente para ter esse espaço de lazer. Para a empresa, esse local é um meio de buscar organizar e controlar a confraternização dos funcionários. Provavelmente, os trabalhadores questionaram o gerente geral, que reconheceu a legitimidade da reivindicação desse direito. Nessas circunstâncias, os trabalhadores reivindicaram o direito de associado, objetivando constituir espaços da classe para o lazer.

No livro de memórias da empresa há indícios de que a cooperativa soma esses espaços das associações, mantida pelo desconto em folha de pagamento dos trabalhadores, como parte do patrimônio empresarial. Provavelmente, a empresa utiliza os recursos descontados dos trabalhadores que circulam na empresa para adquirir bens. A associação de Santa Helena é administrada por funcionários que estão há vários anos na empresa, sendo comum alugar o espaço para festas de pessoas de fora da empresa.

¹³² Para aprofundar a questão são necessárias novas entrevistas com trabalhadores que, naquele período, estavam na empresa, haja vista que as gravações realizadas para a dissertação são com trabalhadores que, em 2009, não estavam na empresa, ou com os quais não foi abordada essa questão.

Possivelmente, para enfrentar essa pressão e também disciplinar o tempo do lazer, a empresa criou um campeonato de futebol de campo. Os times são organizados misturando nas equipes trabalhadores de todas as unidades do município de Santa Helena, UPP, fábrica de rações, mercado e entreposto comercial da cidade e do distrito de São Roque. As mulheres, que são percentualmente a maioria no trabalho da UPP, permanecem, como denota a narrativa de Tália, somente pagando a associação. Em 2009, esse espaço era utilizado também para fazer palestras aos trabalhadores antes das confraternizações. Apenas alguns líderes ou chefes utilizam esse espaço para comemorações particulares.

Os trabalhadores reivindicam, também, o pagamento das horas extras. Durante a entrevista com Rivelino, perguntei-lhe se a empresa costumava pagar horas-extras a setores que fazem mais horas. Sua resposta está pautada mais na expectativa que compartilhava com o coletivo dos trabalhadores do que na realidade vivida. Segundo ele, *“pelo que eu sei, sim, que ultimamente agora o que vai acontecer, vai ser isto. Se, no caso, a pessoa ter que fazer mais horas, que vai ser pago essas horas. Daqui pra frente, porque não foi, né! Por que num tinha sido!”*

Enquanto os trabalhadores permanecem reivindicando essa alteração – o direito de receber pelas horas trabalhadas –, constroem meios de burlar esse sistema de controle do tempo de trabalho. Quando podem, saem do vestiário e esperam até que os últimos trabalhadores do setor batam o cartão. Somente então se dirigem ao cartão-ponto e o batem para encerrar o expediente. Ou seja, os trabalhadores batem o cartão-ponto depois de certo tempo que já saíram da linha de produção, para acumular tempo e assim poderem folgar mais vezes, utilizando novamente o mecanismo de controle da empresa (o banco de horas) como estratégia de disputa pela jornada de trabalho.

Outra questão que gera muito conflito entre os trabalhadores vem de dentro da fábrica, mas reflete fora dela: a rivalidade entre líderes e subordinados. De acordo com Tália, o critério de escolha do líder é a escolaridade, devendo ter, no mínimo, segundo grau. Mário, no entanto, que é analfabeto e é líder atualmente, percebe o critério para o cargo de outro modo:

Ali... o cara tem um líder e um sublíder, tipo você trabalha no três, o líder vai escolher você pra sublíder. A hora que precisar, a partir do que sai um líder do núcleo, às vezes vai sair um líder de um núcleo. Eles vão jogar o sublíder pra liderar o núcleo, né! Então, vamos supor, vai sair o líder do oito, da produção, hoje lá acho que é o Kico o líder e a Maria sublíder. O que eles vão fazer? Vão ponhar a Maria (pausa), *sai o líder fica o sublíder, e assim vai. Às vezes eles vão treinando uma pessoa capacitada, depois que você é capacitada, entendeu bem? O objetivo de mostrar serviço, né!* Eles vão jogar

you pra ficar de sublíder. No caso o dia que o líder não estiver, você vê os problemas do pessoal, você vai resolver! E assim todo núcleo tem um sublíder e isso é escolhido pela chefia, né? É do serviço que vai aparecendo o líder, e do serviço vai aparecendo o sublíder, do conhecimento. (grifos meus).

Mostrando “*o serviço*”, que pode ser entendido como domínio das funções, aceitação e reprodução da hierarquia do trabalho, e aceitar ordens e trabalhar para “*fazer o certo*”, como diz Mário, são também critérios, na avaliação dele, para se tornar líder. Para ele, o trabalho ordeiro serve-lhe de mecanismo de negociação, pois, assim, buscou mudar suas condições de trabalho, aumentar seu pagamento e chegar à chefia.

Acontece que a vida na fábrica distingue econômica e hierarquicamente os indivíduos. A pressão pela aquisição da prática laboral é a tática da empresa no intuito de facilitar a identificação dos que adquirem conhecimento e reduzem as ordens hierárquicas. Depois “*de mostrar serviço*”, o líder, para manter o cargo, é pressionado a adquirir escolaridade. Enquanto isso, durante um período indefinido, ocorre a observação, em que se avalia como está a autoridade “do futuro líder” perante seus subordinados e se ensina como administrar os conflitos com os operários.

O período de experiência dos antigos colegas como encarregado expõe a contradição da situação para os líderes e vice-líderes com os subordinados. Muitas vezes, são pessoas que buscam manter uma relação dúbia de proximidade e de vigilância. Entre os trabalhadores, a dificuldade de estabelecer práticas de resistências ocorre, também, pela prática da empresa de cooptar financeiramente para cargos “*de confiança*” trabalhadores que, geralmente, por interesses na melhoria da condição de vida, “*deduram*” os colegas. A reprodução dessa situação colabora na construção de um sentimento coletivo de desconfiança e de medo em todas as equipes da UPP. Os subordinados, para resistirem à nova atribuição do líder e ex-colega, que é controlar suas práticas de resistência, procuram distanciar-se dele, principalmente quando ocorrem as conversas com os colegas de equipe.

Os trabalhadores também se utilizam da confiança do chefe em seu trabalho para proteger colegas e amigos no espaço de trabalho. Mário precedeu dessa forma em algumas situações, utilizando-se de seu cargo de líder dos vigias para contratar pessoas que são seus amigos de fora da fábrica e, até mesmo, ciente da confiança dos chefes nele, acobertou colegas indisciplinados. Essa proteção tem, no entanto, um limite: a manutenção de seu *status* de chefe. Outros líderes, contudo, buscam dedurar outros colegas para conquistar a confiança dos chefes, prática que também se reproduz no chão de fábrica, entre os “auxiliares de produção”, como narrou Elis.

Ocorre também que, como a escala de importância na execução do trabalho é maior para “auxiliares de produção”, pois o líder pode ser substituído em sua equipe pelo vice-líder, enquanto uma equipe de trabalho demora tempo para adquirir habilidade e agilidade necessárias à manutenção da rotina produtiva, os trabalhadores utilizam essa questão fundamental para seus propósitos, como mostra Marcos. Ele narrou uma situação na qual trabalhadores se utilizaram dessa condição de executores de tarefas, sem os quais a produção não ocorre, para pressionar a expulsão de colegas da equipe. A “fofoqueira” havia delatado suas práticas, que não estariam em conformidade com as normas da empresa. Essa ação demonstra a força da ação coletiva e da solidariedade de classe, como possibilidade de alteração nas relações de trabalho no interior da fábrica:

Daí nós tínhamos começado a votação. Daí pergunta pra cada um: “Daí, o que você acha?” Nós falemos: “Nós achamos muito errado, porque ela sabe que nós somos uma equipe unida. E porque que ela foi falar lá?”, “Eu prefiro que saia.” Daí *todo mundo achou que ela tinha que sair, e depois chamou o Giovane e conversou, e falou: “Todo mundo quer que ela saia, ninguém quer ela mais na equipe”*. (grifos meus).

A interpretação sugerida por Marcos é que a expulsão da “fofoqueira”, que é como se refere a quem não se mantém em silêncio sobre as questões internas do grupo, é sua percepção da ação dos trabalhadores preocupados com a manutenção de certa autonomia no espaço da fábrica, isso a partir do consenso de equipe. Em momentos pontuais, onde os grupos de trabalho, as equipes, conseguem negociar junto aos “chefes” as condições de trabalho como produto da vontade coletiva, Marcos sugeriu que a prática ocorre através da discussão e de decisões democráticas e igualitárias. Apesar disso, no entanto, como o mesmo Marcos demonstra ao narrar essa situação, para que a prática ocorra é de extrema importância o amadurecimento dos vínculos morais de sustentação, como a confiança e a amizade.

Para o desenvolvimento desses valores e dessas práticas de classe, necessita-se que os trabalhadores resistam primeiro, permanecendo nas equipes. Isso, porém, é uma tarefa difícil, pois, sob a prática da rotatividade observada, como saída individual para resolver um problema coletivo, legitima-se, de certa maneira, a rotatividade interna na fábrica. Dessa forma, sempre faltam trabalhadores, o que inviabiliza a construção das referências coletivas no interior das equipes, com práticas como a proteção e mútua ajuda em relação ao controle.

Quando dialoguei com Rivelino sobre a relação entre os trabalhadores dos três espaços produtivos — recria, produção e incubatório —, sua interpretação expôs algumas diferenças subjetivas, que ele sugeriu estarem presentes na percepção dos trabalhadores no

mundo do trabalho. Segundo ele, essas diferenças gerariam rivalidades entre os operários. Tais conflitos no trabalho iriam para além das portas que separam as equipes e setores:

Rivelino: É boa. Não existe lá... Única separação, *um pouquinho de separação existe, um pouquinho de rivalidade é entre o incubatório e a produção e recria*. Agora a produção e a recria não, eles são um pessoal que trabalha sempre junto, não tem nada, não tem rivalidade!

Agora o pessoal já do incubatório acham que são mais, *mais bonitinho* lá em cima, *mais importante porque trabalha com roupa limpa*, essa coisa toda. *Eles se acham importantes* [fala mais alto]. Mas, na verdade, a gente sabe disso, que existe uma rivalidade daquele pessoal lá em cima com os lá de baixo. Quando é do pessoal lá de cima se transferido pra li, eles acham que ele caiu.

Lucinéia: Aham... Então, e a questão salarial, é uma diferença muito grande?

Rivelino: Não! É eles... Existe uma *diferença muito grande entre os líder e os que trabalham*, a diferença é bem grande do salário. O líder tá, o líder é o líder, o encarregado no caso (...) Existe uma diferença muito grande entre o líder e o trabalhador, sim. *Agora, entre os trabalhadores uns e outros, não, entre a produção e a recria, ou que seja, lá em cima, não, no incubatório, do salário não existe.*(...) *Só quem, quem sobe em um cargozinho*, essa coisa então, no caso, lá em cima tem os operadores. Então eles *já ganham bem mais. Operador das máquinas que tem lá em cima. Então o salário dele é bem diferente. Aqui embaixo, então, se o fulano entra no cin..., no 5S*, essa coisa toda, *que vai dá palestra aqui*, palestra lá, daí já *melhora bastante. Agora pra quem trabalha mesmo, não. O pessoal que trabalha no geral, não.* (grifos meus).

Ao narrar quais cargos efetivamente sofrem diferença salarial, a partir da questão que realizei, Rivelino possibilita observar qual critério ele usa para diferenciar os trabalhadores dos não trabalhadores. Para Rivelino, trabalhador é quem executa tarefas com auxílio da força física. Todavia, ele evidencia quais dois outros critérios a empresa utiliza para determinar essa desigualdade financeira e hierárquica: compreender e manusear tecnologias é uma e a outra é disciplinar pessoas. Analisando a classe trabalhadora da UPP a partir da narrativa acima, são poucos os trabalhadores nessas atividades: apenas sete operadores e, aproximadamente, sete fiscais do controle de qualidade, para um grupo de cerca de 400 do “*pessoal que trabalha no geral*”, que, para Rivelino, é quem efetivamente trabalha.

Esse preconceito do qual Rivelino fala e compartilha é algo que atrapalha a resistência de classe, pois, quando dialoguei com trabalhadores da Vila, em 2009, que trabalham no incubatório, não percebi essa diferença como marcante, mas, ao adentar no ônibus, é possível perceber um distanciamento. Além disso, é perceptível a dificuldade dos trabalhadores, dos diferentes setores e equipes, de conviverem muito fora da fábrica, mas, como evidenciamos com a experiência de Tália, não é impossível. Assim, compreendo que essa distância seja resultado da dinâmica da fábrica: o controle do contato entre os colegas de trabalho, o uso de uniformes, as normas internas, as folgas alternadas, bem como o banco de

horas, são fatores que inviabilizam esse contato. Ademais, quando a empresa organiza eventos de confraternização, ela o faz em datas distintas, com a justificativa de não parar a produção.

Os trabalhadores da equipe de seleção e dos núcleos de recreação evitam repreender atitudes de colegas na frente do líder e isso faz com que o vínculo entre os mesmos seja prioridade. Qualquer crítica ao comportamento do colega no trabalho ocorre quando o sujeito em questão está prejudicando a equipe, mas tenta-se dialogar sobre o assunto na ausência do líder, fortalecendo a confiança.

Segundo Marciano, que interpretou como ocorriam os primeiros processos de treinamento, os trabalhadores tinham um controle maior antigamente, antes do CQ.

O cartão nosso era manual, né? Daí nós chegava, batia o cartão, daí tinha um líder dentro lá, tinha um líder que ficava, daí tinha *o chefe, que a maioria ficava também com nós ali, no começo ele ficava com nós, daí nós fomos pegando mais experiência, aí o pessoal novato vinha e daí nós ia ensinando*. Sobrava pra nós, daí nós íamos ensinando como procedia os equipamentos, mexer assim, cuidar, esse aqui não pode mexer, lá pode, sempre assim, né? Quem tinha autorização de mexer. Eu mexi nos painel, né! E os outros não tinham autorização. (grifos meus).

A mudança no processo de treinamento significou perdas para os trabalhadores. Além da expropriação gradual do saber dos primeiros colegas, essa possibilidade não se coloca aos novos “auxiliares de produção”. Essa nova forma de aprender e ensinar dificulta aos trabalhadores que entraram na empresa após a reorganização de trabalho com a implantação do controle de qualidade, baseada nos 5S, de se apropriarem de vínculos de poder e experiências, compartilhadas no espaço de trabalho. A nova hierarquia dificulta aos trabalhadores o contato direto com o gerente geral, o que limita a possibilidade de reivindicar relações de troca de favores, como valor socialmente compartilhado nas negociações de acertos, contratações e transferências, prática acessível apenas aos mais velhos, que estão desde o início da UPP, como abordado no segundo capítulo.

O próprio saber ensinado pelos trabalhadores aos seus colegas foi expropriado. O contato entre eles ocorre somente na terceira ou quarta fase de aprendizagem do trabalho, no modelo produtivo da fábrica atual. O CQ passa a disciplinar o acesso a conhecimentos e a hierarquias superiores¹³³.

Nos anos iniciais da existência da UPP, o atestado médico foi significado pelos trabalhadores como mecanismo de resistência na luta de classe. Atualmente, é criminalizado e desqualificado, sendo seu uso controlado pela cooperativa através de uma série de punições

¹³³ Ver no capítulo 3, em *O Treinamento para o Trabalho*.

internas: desde o desconto do dia em folha de pagamento, até a ameaça de punição com demissão após a entrega do terceiro atestado. Além disso, a empresa consegue a complacência do sistema de saúde existente na região, através de pressão sobre os médicos.

O mesmo Gilson Kranz, como vimos no I Capítulo, que foi ouvido pelo Ministério Público e pressionou no sentido que se criasse uma situação onde a Unidade de Rações, localizada na área urbana de Santa Helena, pudesse ser fiscalizada e embargada a qualquer momento pelo IAP, ele também entrou com uma ação trabalhista contra a Cooperativa Lar. Trata-se do Processo Nº 1700-2007-068-09-00-1, na 1ª Vara do Trabalho de Toledo, que deu entrada em 12 de novembro de 2007, onde o ex-motorista da Unidade de Produção de Rações reivindicava uma série de direitos trabalhistas, como: adicional de periculosidade, devolução de descontos salariais, diferenças na duração do trabalho, pagamento de horas extras, diferença salarial da ocupação exercida. Inicialmente foi atribuída, à causa de Gilson, o valor de 16.000,00 (dezesesseis mil reais).

O pedido de ressarcimento da diferença salarial, onde Gilson requer o pagamento do piso salarial normativo, compatível com a alteração de função, o juiz considerou “*que a convenção coletiva (...) firmada pelos órgãos representativos das categorias do reclamante e da reclamada, tendo estabelecido como piso normativo para o motorista de caminhão truck o valor de R\$ 627,00*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1700-2007-068-09-00-1, SENTENÇA, 2009, p. 2). A cooperativa tentou recurso, no entanto, o juiz constatou que a carteira estava assinada como motorista de “caminhão toco”, dois eixos, e não truck, três eixo. Além disso, que a diferença salarial era paga a título de “comissão” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1700-2007-068-09-00-1, ACORDÃO, 2010, p. 2), motivo que manteve a decisão que as “*diferenças salariais compreendidas entre este valor e o efetivamente pago a título de comissões*”, deveriam ser pagas para Gilson, juntamente com a revisão do valor atribuídos ao “*em descanso semanal remunerado; aviso prévio; 13º salário; férias, acrescidas do terço constitucional; FGTS e indenização de 40%.*” A qual deveria ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1700-2007-068-09-00-1, SENTENÇA, 2009, p. 3)¹³⁴.

O pedido de pagamento de horas extras, intervalos intra e entre jornadas e adicional noturno por Gilson levou o juiz a estabelecer o que seria a jornada diária, semanal e mensal

¹³⁴ Convenção Coletiva de Trabalho - CCT vigente de 2007, havia sido firmada entre Federação e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná - FECOOPAR e o Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativa Agropecuária, Agrícola e Agroindustrial no Estado do Paraná - SINTRACOOOP, associações incluem Sintracom, de Medianeira, e a Cooperativa Lar (CCT-2006-2008, p. 1).

trabalhada. Ele realizou a aferição por meio do depoimento do gerente da fábrica de ração, analisando as práticas da empresa para controlar a produtividade do motorista. Isso levou a uma série de novos ressarcimentos a favor de Gilson, entre eles horas extras. O juiz, para fundamentar a sentença, alega que, mesmo à distância, a cooperativa “*podia efetuar, por meios indiretos, o controle da jornada efetivamente cumprida pelo reclamante*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1700-2007-068-09-00-1, SENTENÇA, 2009, p. 3).

A jornada calculada pelo juiz, entre a contratação, em fevereiro de 2005, e a demissão, em setembro de 2006, evidencia uma carga de trabalho extenuante, pois, durante os 17 primeiros meses o motorista trabalhou 12 horas diárias, e, depois, 14 horas. Para fins de cálculo financeiro, sentenciou que horas extras são “*consideradas as que ultrapassarem a 8ª diária e a 44ª semanal*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1700-2007-068-09-00-1, SENTENÇA, 2009, p. 3). Percebe-se, no entanto, que a cooperativa, anteriormente à sentença, a cada dois dias, em média, não pagava o trabalho referente a um dia, com uma jornada de 12 até 14 horas. Quanto aos pedidos de adicional noturno e intervalo, o juiz não os concedeu.

Financeiramente, a jornada estabelecida permitiu que fossem calculados “reflexos” sobre outras remunerações, como “*descanso semanal remunerado; aviso prévio; 13º salário; férias, acrescidas do terço constitucional; FGTS e indenização de 40%*.” Além disso, a Justiça garantiu o ressarcimento dos descontos indevidos “*de R\$ 520,00, referente à bateria e espelho do caminhão*”. O trabalhador também requereu, mas não conseguiu, o ressarcimento dos descontos da associação recreativa, o valor gasto no Larcar - cartão de crédito do mercado da cooperativa bem como do plano de saúde - UNIMED. Conquistou, porém, o adicional de periculosidade, mediante avaliação do perito designado, inferindo que “*o reclamante exercia suas funções junto à empresa em condições de periculosidade, enquadradas na NR-16, Anexo 2, da Portaria 3214-78 (folhas 304)*.” Diante dessa constatação, a sentença corrigiu “os reflexos” sobre os demais valores de direitos como “*décimo terceiro salário, férias +1/3, aviso prévio indenizado, FGTS (8%) e indenização de 40%*”. Ao final da sentença, Gilson “conquistou R\$ 30.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação” e a Cooperativa Lar, até 20 de março de 2012, estava recorrendo para não pagar Previdência Social e não cumprir a sentença.

Os trabalhadores da UPP também entraram com processos contra a cooperativa Lar, na 1ª Vara de Justiça do Trabalho de Toledo. Entre as ações judiciais, obtive acesso às ações impetradas por Isonilda de Souza Maciel, Nalva Aparecida Apolinario de Souza, Jair Antonio

de Souza e Maria José Venek de Souza Motta, entre outros. Para esta pesquisa analisaremos apenas a de Isonilda, pois trata do tempo de deslocamento.

No Processo Trabalhista nº 1657-2012-068-09-00-1, Isonilda de Souza Maciel, ex-funcionária da UPP, foi apresentada como empregada da Cooperativa, na UPP, de 10 de maio de 2011 a 2 de junho de 2012. Estava ela contratada no cargo de "auxiliar produção de matrizeiro", onde realizava tarefas "*de coleta de ovos, colocação de maravalha em ninhos, coleta de aves mortas e doentes, coleta de lixo, em aviário*". (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, ACORDÃO, 2013, p. 3).

A sentença de seu processo ocorreu em 2 de agosto de 2013. Nela a trabalhadora ganhou parcialmente a causa, tendo garantido horas extras e projeções; cestas básicas; honorários periciais; contribuição previdenciária da parte patronal, bem como adicional de insalubridade e projeções. O que chama a atenção na sentença de Isonilda são duas questões. Primeiro, o empenho da empresa na disputa pelo adicional de insalubridade e, especialmente, como o juiz se posiciona diante da argumentação da empresa pautado em uma legislação que diretamente não se refere às UPPs. E, segundo, que os argumentos apresentados pela reclamante acerca das condições de trabalho são similares aos de muitos outros processos trabalhistas que consultei.

A empresa se empenhou para questionar o laudo pericial, visando não pagar insalubridade de grau máximo. No laudo pericial de insalubridade, cuja perícia realizou em 20 de fevereiro de 2013, indica a "*existência de contato habitual com aves, poeira e dejetos provenientes desses animais, que poderiam transmitir ao autor doenças como psitacose e tuberculose, enquadrando-se a atividade, portanto, no Anexo 14 da NR 15 (fl. 214)*". (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, SENTENÇA, 2013, p. 2). Além disso, a argumentação na sentença final cita que "*o laudo pericial esclarece*" que os equipamentos de proteção "*atenuam a exposição ao risco biológico, mas não o eliminam*". (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, SENTENÇA, 2013, p. 2). Sob essa alegação, o juiz entendeu que esse trabalho garante "*o pedido de adicional de insalubridade, devido em grau máximo e calculado sobre o salário mínimo nacional. Projeções em FGTS (11,2%), gratificação natalina e férias acrescidas de 1/3*". (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, SENTENÇA, 2013, p. 2).

Depois, no entanto, no recurso interposto pela Lar, contraditoriamente, o juiz, mesmo citando a conclusão do perito, de que "*não foi identificado o uso da luva nitrílica na coleta de ovos, coleta de aves mortas e doentes, entre outras atividades correlatas, somente no*

manuseio de maravalha e Paraformol” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, ACORDÃO, 2013, p. 3), reviu a sentença inicial, revertendo o entendimento de grau de insalubridade máxima para grau médio. Há que, entretanto, chamar a atenção para a existência e a permanência de condições de trabalho causadoras de adoecimento, haja vista que a Instituto Nacional do Câncer - INCA afirma que o Paraformol é cancerígeno¹³⁵. E a empresa não fornecia Equipamento de Proteção Individual adequado.

Para obter êxito na alteração da sentença sobre insalubridade, a cooperativa justificou que as atividades da UPP “*são caracterizadas como insalubres em grau médio*”. Sua argumentação foi subsidiada com “*subitem 4.3, de acordo ao Anexo 14 da NR 15 - "Agentes Biológicos" - Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego*”. Com essa fundamentação legal apresentada pela Lar, de que a atividade de granja é similar a de “*estábulo e cavalariças*”, no 10 de outubro de 2013, o juiz reduziu o grau de insalubridade de 40% para 20% sobre o salário mínimo. (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, ACORDÃO, 2013, p. 5).

A disputa em torno da jornada de trabalho é uma característica da maioria das ações trabalhistas encontradas. No caso de Isonilda, ex-funcionária da UPP, ela alegou trabalhar “*das 7h às 17h/17h30, com intervalo de 1 hora.*” (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, SENTENÇA, 2013, p. 3) E requereu, por isso, “*o pagamento como extras das horas excedentes da 6ª diária*”, argumentando que não bate o cartão no intervalo do almoço. Também requereu pagamento do tempo em que “*era conduzida pela reclamada até o local de trabalho*”, defendendo que “*eram gastos 50 min. no trajeto, tanto na ida quanto no retorno*”. Mas, além do tempo de ida para o trabalho e o tempo registrado no cartão-ponto, Isonilda entendia que tinha direito sobre “*domingos e feriados*”, durante os quais cumpria a mesma carga horária, e, segundo ela, “*sem ter recebido pelo trabalho nestes dias*”. Solicitou também o pagamento pelo tempo de troca de roupa, cerca de 20 minutos no início e 20 minutos no final da jornada, mas nessa questão não obteve êxito.

A posição individual de Isonilda se contrapõe ao Acordo Coletivo de Trabalho – ACT e também às Convenções Coletivas de Trabalho - CCT firmadas entre o Sintrascocom e a Cooperativa Lar, onde ficou estabelecido, em relação ao itinerário, que transporte fornecido pela empresa “*não será considerado como horário in itinere*” (ACT/CCT-2009-2014), o que supostamente deslegitimaria legalmente o pedido. A Justiça, no entanto, garantiu isso à Isonilda. Ela recebeu as horas *in itinere* na forma de horas extras, devendo “*à jornada*

¹³⁵ Disponível em: <http://www1.inca.gov.br/conteudo_view.asp?ID=795>. Acesso em: jun. 2013.

constante dos cartões (...) ser acrescida 45 min. antes e 45 min. São extras as excedentes da 8ª diária” deduzidas às horas compensadas pelo sistema “banco de horas”, ausências, entre as quais faltas e licenças. (PROCESSO TRABALHISTA Nº 1657-2012-068-09-00-1, SENTENÇA, 2013, p. 4).

As ações judiciais, como a de Isonilda, a de Adílio Gomes da Silva, a de Gilson Kranz, entre outros, evidencia o enfrentamento dos trabalhadores à Cooperativa Lar no campo do jurídico, enfrentamento no qual eles têm obtido, na totalidade do requerido ou em parte, êxito. Para além das ações trabalhistas, outras práticas individuais e, ou coletivas, entre as quais a paralisação, a greve, evidenciam reivindicações e disputas dos trabalhadores acerca da jornada e das condições de trabalho. Tais enfrentamentos e resistências se fazem num terreno movediço, onde a ausência de uma organização e atuação mais consistente, na defesa dos direitos dos trabalhadores, pelo sindicato, fragiliza a organização e a luta coletiva.

Considerações Finais

Neste trabalho busquei demonstrar, por meio da problematização da experiência de proletarização dos trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos (UPP) como esses trabalhadores têm vivenciado e constituído seus modos de vida. Nesse sentido, refleti sobre seu cotidiano, sobre as práticas construídas para a organização do trabalho, sobre as relações de trabalho no chão da fábrica e sobre práticas de resistências e de enfrentamentos à Cooperativa Agroindustrial Lar, dentro e fora da fábrica.

A percepção que os trabalhadores têm construído de suas experiências evidenciam as dificuldades de emprego, especialmente para os jovens e as mulheres. Demonstram um constante sentimento de injustiça e de indignação, seja nos momentos de execução do trabalho ou na desigualdade de tratamento entre os operários. Além disso, os trabalhadores reivindicam possibilidades de descanso devido ao trabalho desgastante, ou de pagamento desse trabalho. A empresa, para enfrentar o descontentamento dos trabalhadores, tem buscado construir políticas para a permanência dos operários, o que tem sido realizado com a criação de meios de aumento mitigado da remuneração.

Os trabalhadores entrevistados nesta pesquisa são de diversas trajetórias de vida e vivenciaram diferentes situações de trabalho, em ocupações formais e informais. Entre eles contam-se: – filhos de proprietários rurais, que saíram do campo em busca de remuneração fixa na cidade; – trabalhadores rurais, como posseiros, boias-frias, recolhedores de frango, que, diante da dificuldade de sobreviver com pagamentos por dia ou produtividade, vão em busca de ocupação fabril; e – trabalhadores domésticos e urbanos, com trabalhos temporários, que buscam no trabalho da UPP a garantia de direitos sociais e trabalhistas. Suas experiências também entrecruzam as tênues fronteiras desse espaço social sob problematização, qual seja a fronteira oeste do Paraná com o leste do Paraguai e permeabilidade do campo com a cidade. Assim, ao abordar como a agroindustrialização cooperativista é vivenciada nessa região, procurei evidenciar a dimensão do mercado de trabalho e das condições de trabalho que essa indústria tem criado. E, nesse sentido, as trajetórias de vida explicitam as opções que os trabalhadores puderam fazer em relação às ocupações que lhes eram possíveis no mercado de trabalho.

Em relação às condições de trabalho criadas com a agroindustrialização, deve-se ter em mente que a produção agropecuária, com a qual o cooperativismo da região está vinculado, desde suas origens (meados da década de 1950) se configurou na dependência do mercado consumidor, no entanto as indústrias não estavam próximas ao campo. Com a agroindustrialização, esse panorama modificou-se substancialmente. Atualmente, a atuação cooperativista busca estabelecer o que e como produzir no campo. Nesse sentido, o cooperativismo na região oeste paranaense é mais do que abrir mercado para a produção do campo.

Como vimos no decorrer desta dissertação, esse processo não foi tranquilo, nem no campo, tampouco na indústria. Pelo contrário, os empresários das cooperativas tiveram e têm que disputar os rumos da produção com seus associados e trabalhadores. Os associados e funcionários utilizaram para enfrentar esse processo diferentes práticas, dentre elas, a imprensa, o Ministério Público, as procuradorias do trabalho, a Justiça do Trabalho, a vara civil, as greves, a burla do trabalho, a ameaça de paralisação, entre outras. De diferentes formas foram criados meios de fiscalização, vigilância, denúncia pública e punição para a empresa. Em outros termos, o cooperativismo empresarial da região tem se constituído como pressão para o gerenciamento do modo de viver e de trabalhar no campo e na cidade, mas também tem sido pressionado por diferentes sujeitos sociais, como associados e operários da Lar.

Ao problematizar como são organizados os monopólios, no exemplo da comercialização de genética, se evidenciou como o setor industrial avícola se organiza Brasil, em escala de dependência em relação às grandes empresas multinacionais, as quais estão articuladas politicamente na União Brasileira de Avicultura - UBA e União Brasileira de Produtores e Exportadores de Frango - UBAEF, entidades que estabelecem um modelo-padrão de avicultura em âmbito nacional. Antes, porém, de alcançar esse nível de organização produtiva atual, a Cooperativa Lar atuou na criação de meios para constituir a base dessa cadeia produtiva. Assim, para viabilizar a produção agroexportadora de soja e a cadeia industrial avícola na região, a empresa tem se dedicado a ampliar o financiamento rural, para isso fundando o SICREDI em conjunto com Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB. Além disso, para aumentar a produção de soja, base alimentar da cadeia avícola, a cooperativa articula-se estatutariamente com a Organização das Cooperativas Paranaenses - OCEPAR. Nesse sentido, o modelo de produção industrial de carnes engendra a forma de atuação capitalista das cooperativas no campo na região oeste. Em ambos os sentidos, há necessidade de outros estudos para analisar como as transformações são planejadas e executadas no setor avícola. Isso, no sentido de melhor compreender como determinadas alterações nas formas de produzir estabelecidas por esses empresários interferem no modo de vida dos trabalhadores na cadeia avícola.

Não obstante isso, a análise das experiências de deslocamento dos trabalhadores dimensionou não apenas as preocupações dos trabalhadores fora do espaço da fábrica, mas como o modo de vida constituído na fábrica tem pressionado o estabelecimento de uma rotina de vida fora dela, relacionada, especialmente, à preparação diária para o trabalho, entre as quais a construção de práticas de planejamento e de organização dos afazeres domésticos. Além disso, esse momento de deslocamento tem se caracterizado como espaço de troca de informações sobre lugares e condições de consumo (de alimentos, de roupas e de calçados), e de compartilhamento de experiências sobre as possibilidades de cuidados com a saúde.

A pesquisa sobre o deslocamento tornou possível compreender os lugares e as condições de deslocamento, bem como identificar os lugares de moradia dos operários, apreender as condições em que os trabalhadores são transportados e como se comportam nessa situação. A qualidade do transporte é precária, mas os trabalhadores estão tão cansados da rotina de trabalho que adormecem enquanto são transportados. Além disso, a questão do deslocamento permitiu analisar como o custo do transporte foi objeto de disputa entre trabalhadores e empresa, quando os trabalhadores coletivamente conseguiram uma vitória, não obstante tal situação ter sido revertida em favor da empresa após dois anos.

A abertura da UPP na Vila Celeste não gerou apenas ampliação das vagas de emprego, como também criou novas condições ambientais e sociais para moradores e trabalhadores daquele local. Assim, a UPP se caracterizou como principal empregadora do distrito, concentrando a maioria dos empregos formais, com direitos trabalhistas, da Vila. A fábrica, enquanto meio de sobrevivência, atraiu muitos trabalhadores para seu entorno, criando situações de permanência para famílias inteiras, que convencem até os demais parentes a também se deslocarem para Vila, em busca de meios de sobrevivência com remunerações advindas da UPP.

Essas circunstâncias também configuram a questão da moradia no distrito, seu custo e suas condições. Após a abertura da UPP na Vila Celeste, ocorreu um crescimento de 300% no número de casas. Uma parcela dessas moradias foi construída para alugar, utilizando até mesmo programas de habitação como o Programa “Minha Casa, Minha Vida”, do governo federal. Para trabalhadores da UPP que vivem nessas condições, com quais dialoguei nas idas a campo, os alugueis consomem percentual de até 33% de um salário da UPP. Para os trabalhadores que residem na Vila mas possuem casa própria, o custo de moradia é compreendido como dificuldade para buscar outras opções de trabalho fora da Vila.

Na Vila Celeste, as relações de vizinhança são contraditórias, pois perpassam, ao mesmo tempo, relações de ajuda-mútua e de exploração, interesses econômicos e vínculos de solidariedade. Os trabalhadores constroem meios de ajudar na subsistência das famílias, no entanto quando a situação envolve relações capitalistas, como pagamento pelo trabalho, a igualdade entre os trabalhadores passa a ser repensada. Esses mesmos sujeitos também constroem relações de proximidade, de afeto e de solidariedade. A amizade e as práticas de religiosidade os tornam compadres. Essas relações de solidariedade e afeto, no espaço da fábrica, reforçam práticas e valores que tendem a proteger uns aos outros.

A atual reorganização do trabalho em processo, entretanto, com a demissão de trabalhadores devido à inserção de máquinas e à eliminação de etapas produtivas, tem colocado em disputa esses vínculos de solidariedade. Assim, os trabalhadores estão sendo pressionados a pensar em si e na sobrevivência de sua família para manter emprego e têm ficado calados diante das demissões de colegas e de amigos.

Em relação ao modo de vida da classe, em especial a práticas de sociabilidade dos jovens, observei que o comportamento dos jovens operários também está em disputa em relação aos sentidos que atribuem a suas condições de vida, a si, a sua classe e ao trabalho. Esses sujeitos já se inserem, ou buscam trabalho, para obter poder de consumo e meios de

sobrevivência. O certo é que não cabe olhar para o universo de práticas sociais esperando um ideal de organização e de sentido político único. Esses sujeitos vivem relações de poder em seu fazer-se que escapam a modelos teóricos fechados de interpretação. Assim, eles se fazem por interesses e pressões – no modo como vivem suas experiências.

Assim, o que procurei pôr em debate é como esses interesses estão em disputa nas práticas cotidianas de sociabilidade e como o trabalho lhes impõe limites que eles próprios, muitas vezes, não se colocam, entre os quais o consumo excessivo de bebidas alcoólicas. Isso implica a dificuldade de construir sentido de si, mas, muitas vezes, aceita e se limita às condições para si, seja o consumo do carro, da moto, seguir um comportamento, homogeneizar a percepção de si com seu corpo, ou silenciar diante de enfrentamentos, como a prática da exclusão de quem não tem a mesma percepção e não lida com a realidade da mesma forma. Para esses jovens, essas são pressões vivenciadas na construção de uma identidade de si e do grupo, situação que não se restringe à UPP.

Também problematizei as reivindicações e as disputas judiciais dos trabalhadores, explicitando como o Ministério do Trabalho e Emprego tem interpretado as condições de trabalho na avicultura. Nesse sentido, foi possível verificar que a realidade vivenciada no trabalho avícola não se constitui como está normatizado na legislação. E que, na feitura da legislação trabalhista, a criação das subdivisões na categoria de “auxiliar de produção” da avicultura possibilitou não apenas a atribuição de diferentes atividades a serem executadas por cada um desses trabalhadores, mas também distinção salarial no interior da categoria. Ao mesmo tempo, as condições de baixa escolaridade são naturalizadas pelo MTE como condições de trabalho e de qualificação dessa categoria.

A análise das relações de trabalho no chão de fábrica, por sua vez, possibilitou avaliar como o modelo produtivo exerce pressões nas relações entre os trabalhadores, por exemplo, quando se criam normas que limitam a locomoção das equipes e dos trabalhadores no espaço de trabalho, distinguindo-os com uniformes com cores diversas e por setores de produção, bem como estabelecendo regras que limitam a presença de operários em determinados ambientes, através de meios de fiscalização e punição. A forma de trabalhar pressiona os trabalhadores à abdicação de valores e de relações sociais no espaço da produção não apenas para garantir produtividade, mas para limitar o contato entre os trabalhadores. É certo que essa dominação não é absoluta, mas a forma como estão organizadas as jornadas, as escalas de folga e as condições para a entrada na fábrica dificultam a proximidade entre os trabalhadores.

Essas práticas são formas de controle de “contaminações” de caráter biológico, mas também indicam que, por meio desses controles sobre as etapas produtivas, através da restrição de locomoção nos espaços produtivos e registros de “falhas”, é atribuída uma responsabilização individual pela produção, dificultando a resistência dos sujeitos. Desse modo, a organização contribui também para a fragmentação da classe, e não apenas para o controle pandêmico.

Assim, a reflexão sobre a organização/reorganizações da produção pontuou problemas quanto à disputa pela jornada diária de trabalho. Os trabalhadores evidenciam práticas da empresa para atingir uma determinada meta produtiva, entre as quais o prêmio por assiduidade, denominado de “bônus de produção”. A regra para obter o bônus é não faltar ao trabalho, regra criada para controlar os atestados de saúde para afastamento do trabalho, que vinham sendo usados para burlar o trabalho. A vigilância sobre o atestado permite que a empresa mantenha um ritmo de trabalho que tem causado adoecimentos aos trabalhadores. Além disso, cabe observar que a criação do bônus foi motivada pelo descontentamento dos trabalhadores com o valor do salário. O bônus, que tem um valor variável, assenta-se na ideia da recompensa pelo merecimento individual. Tal prática leva os trabalhadores a ter um olhar preocupado com a produção, pois, se a empresa perder, eles também perdem, o que faz com que se autovigiem e vigiem, recriminem e deslegitem práticas de resistência de colegas que causem prejuízo à empresa.

O mecanismo elaborado pela empresa implicou canalizar a pressão entre as classes para o interior da classe trabalhadora, pois construíram situações de conflito em que a sabotagem e o atestado passaram a ser mais reprimidos e restritos a pequenos grupos. E para que esses grupos se constituam é necessário compartilhar um nível maior de confiança entre os membros da equipe, circunstância dificultada pela rotatividade.

A reflexão, pontuando as práticas de controle e vigilância, evidenciou que a estrutura da organização produtiva cria mecanismos de pressão sobre a cultura dessa classe trabalhadora. Trata-se de uma questão ampla e complexa, questão que não se limita aos mecanismos que estão para além do trabalho, como cesta básica, bônus ou o mercado de trabalho, pois está articulada às experiências desses sujeitos, a como vivem as relações de trabalho.

No âmbito dessas relações, os treinamentos para os trabalhadores incluem diferentes denominações e justificativas para as práticas de produção adotadas. Tais justificativas constroem sentidos hegemônicos acerca da qualificação para o trabalho, no processo de

estruturação de um método organizacional de treinamento de como se ensina a trabalhar e de como se justifica essa “educação” para o trabalho. Trata-se de treinamento que não se limita às orientações contidas no material e aos momentos das etapas. Também ocorre no cotidiano fabril, através da fiscalização do controle de qualidade e pela atuação do líder. Como evidenciam os trabalhadores ao narrarem como fazem o trabalho, o treinamento busca “a proteção da galinha”, ou seja, da produção.

A rotina repetitiva na execução das atividades, a exigência do cumprimento de metas, as posições e os movimentos objetivam certa precisão de quantidade de tempo de execução desse trabalho. Assim, essa rotina de trabalho resulta em mais intensificação do trabalho e no adoecimento dos trabalhadores, pois as posições ergonômicas e a pressão articular sobrepesam sobre os diferentes membros do corpo desses trabalhadores (como coluna, braços, joelhos, cotovelos, ombro, pulsos, tendões, entre outros). Além disso, as condições ambientais do trabalho potencializam esse processo.

Nesse contexto da produção, os trabalhadores da Cooperativa Lar, individualmente e coletivamente, criaram formas de enfrentamentos à empresa no seu processo de agroindustrialização. Alguns associados denunciaram essa exploração e outros tiveram que recorrer à Justiça para não perderem suas terras para a Cooperativa. Também ex-funcionários acionaram a Justiça para terem garantidos seus direitos trabalhistas, e, em parte, obtiveram êxito. Trabalhadores terceirizados denunciaram sobre irregularidade nos contratos de trabalho, resultando em Ação Civil Pública (ACP). Além disso, teceram o enfrentamento coletivo na forma da paralisação e de greves.

As greves de 1989 e de 1990 foram realizadas em uma conjuntura social e política na qual os trabalhadores contavam com a atuação de movimentos sociais, sindicais e partidos políticos, e também pastorais apoiadas na teologia da libertação. Nas duas greves ficou evidente que a empresa não tolera a organização coletiva dos trabalhadores.

Assim, as entrevistas dos trabalhadores da UPP, os ACTs e a ação trabalhista de Adílio Gonçalves da Silva evidenciam que os trabalhadores estão pressionados para não se organizarem coletivamente, e muito menos utilizarem o direito à greve. Na medida em que os trabalhadores da UPP não contam com um movimento sindical atuante na fábrica, as suas reivindicações ficam fragilizadas. Cabe observar que os trabalhadores criticam essa postura do sindicato.

E, embora haja diferentes pesquisas indicando o adoecimento dos trabalhadores por causa do trabalho, assim como a constatação desses próprios operários, eles, seja por seu coletivo ou por suas práticas individuais, como percebido por suas trajetórias de vida, que incluem medo constante de desemprego, têm priorizado a sobrevivência, a reprodução da força de trabalho, em detrimento das condições físicas para o trabalho. Os trabalhadores têm buscado a Justiça do Trabalho para questionar sobre as condições degradantes da saúde do trabalho, como a insalubridade e acidentes de trabalho. Entretanto, as compensações financeiras determinadas pela Justiça do Trabalho, embora importantes, são individuais, e, portanto, não alteram as condições de trabalho. Nesse sentido, os trabalhadores têm dependido da atuação do Ministério Público, instituição que tem agido para pressionar alteração das condições de trabalho.

RELAÇÃO DE FONTES

I-Entrevista

REINALDO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

MARCOS. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 20 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

JOÃO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 17 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

AMÉLIA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 20 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

DR. CAIO. Pseudônimo solicitado. Entrevista concedida, em 23 de janeiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências do consultório médico do entrevistado, em Santa Helena-PR.

ELIS. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 24 de janeiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no bairro Baixada Amarela, em Santa Helena-PR.

EURICO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 22 de fevereiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, em Santa Helena-PR.

APARECIDA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 7 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

MARCIANO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

KAMER, Afonso. Entrevista concedida, em 20 de fevereiro de 2014, a Lucinéia Fagnani com gravação realizada por telefone, estando Afonso em Medianeira-PR e Lucinéia, em Santa Helena-PR.

LOPES, Maria. Pseudônimo solicitado. Entrevista concedida, em 5 de outubro de 2012, a Lucinéia Fagnani nas dependências da Agência do Trabalhador, no centro da cidade, em Santa Helena-PR.

MARIA JOSÉ. Pseudônimo solicitado. Entrevista concedida, em 17 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

MÁRIO. Pseudônimo. Entrevistas concedidas, em 7 de junho de 2009 e 30 de janeiro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

DIOGO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 3 de novembro de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

RIVELINO. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 19 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

TÁLIA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 16 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

MARTA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 21 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

SELMA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 16 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

SILVANA. Pseudônimo. Entrevista concedida, em 27 de junho de 2009, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência da entrevistada, no distrito de Vila Celeste, em Santa Helena-PR.

TURCATEL, Teolide. Informações cedidas informalmente. Medianeira, 8 de fevereiro de 2014.

VERONI; DANILO. Entrevista concedida, em 9 de abril de 2013, a Lucinéia Fagnani nas dependências da residência do entrevistado, na linha Esquina Rosa, em Santa Helena-PR.

II- Ações judiciais

MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região. Instauração de inquérito civil e ação civil pública para apurar irregularidades na terceirização de trabalhadores da Employer Organização de Recursos Humanos nos contratos trabalhistas com a Cooperativa Agroindustrial Lar. PORTARIA N.º 171.2013 [Campo Grande]. 15 de agosto de 2013.

MATO GROSSO DO SUL. Tribunal de Justiça. Recurso da Cooperativa Agroindustrial Lar contra a ação de cobrança de aluguel movida por Ariel Nogueira Rodrigues. Processo Civil [Campo Grande] nº 2009.030969-9. 21 de janeiro de 2010.

MISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO PARANÁ. Informativo PRT9. Ano 10. Nº23. Abril de 2009.

AÇÃO PENAL Nº 65.075-5. Ministério Público do Paraná contra comissão de greve por dano e invasão de estabelecimento. Curitiba, 16 de setembro de 1999.

PARANÁ. Diário de Justiça do Estado do Paraná (DJPR). Chamada de leilão da propriedade de Albino Regener em benefício de Cooperativa Agroindustrial Lar. 11 de novembro de 2013, página 1477.

PARANÁ. Ministério Público do Estado do Paraná. Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado entre Instituto Ambiental do Paraná (IAP) e a Cooperativa Agroindustrial Lar para adequação da Unidade de Rações, em Santa Helena. 2012.

PARANÁ. Poder Judiciário da 1ª Vara de Justiça do Trabalho de Toledo. Ação proposta por Gilson Kranz, contra a Cooperativa Agroindustrial Lar. Processo Trabalhista [Toledo] nº 1700-2007-068-09-00-1. In: Sentença (2009) e Acórdão (2010).

PARANÁ. Poder Judiciário da 1ª Vara de Justiça do Trabalho de Toledo. Ação proposta por Isonilda de Souza Maciel, contra a Cooperativa Agroindustrial Lar. Processo Trabalhista [Toledo] nº 1657-2012-068-09-00-1. In: Sentença e Acórdão (2013).

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso da Cooperativa Agroindustrial Lar e Adílio Gomes da Silva da 3ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu/PR. Processo Trabalhista [Foz do Iguaçu] nº 2188-2006-303-09-00-9. In: Acórdão nº 230/2008. Disponível em: <<http://www.nacionaldedireito.com.br/jurisprudencia/57980/justa-causa>>. Acesso em: 13 de janeiro de 2014.

PARANÁ. Vara Única da Comarca de Matelândia. Recurso proposto por Ivo Villwock e outros, para reaver propriedade rural hipotecada com a Cooperativa Agroindustrial Lar. Processo Cível [Matelândia] Nº 637.208-5. 2011. In: Agravo de Instrumento.

III- Legislações sobre relações de trabalho e produção.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO. 3. ed., v. 2, Brasília: MTE, SPPE, 2010.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 43. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Anexo 03, Resolução Cema 070/09.

UNIÃO BRASILEIRA DE AVICULTURA. Protocolo de Boas Práticas de Fabricação. 2008.

IV- Acordos e convenções coletivas

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. FECOOPAR – Federação e Organização das Cooperativas do Estado do Paraná. SINCOOPAR Norte. SINCOOPAR NORTE - Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrial da Região Norte do Paraná. SINCOOPAR NOROESTE - Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrial da Região Noroeste do Paraná. SINCOOPAR OESTE - Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrial da Região Oeste do Paraná.

SINCOOPAR SUDOESTE - Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrial da Região Sudoeste do Paraná. CENTRO SUL - Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustrial da Região Centro Sul do Paraná. SINTRACOOP - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais do Estado do Paraná. SINTRACOOSUL - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais da Região Sul do Paraná. SINTRASCOOM - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais de Medianeira e Região. SITRACOOSP - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais da Região Sudoeste do Paraná. SITCOOPER - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais da Região de Palotina e Região. SINRASCOOP - Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais de Cascavel e Região. 2006-2008.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Cooperativa Agroindustrial Lar; SINTRASCOOM – Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agropecuárias, Agrícolas e Agro-Industriais de Medianeira e Região – PR. intervenientes anuentes os seguintes sindicatos. 2009-2010.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais De Medianeira e Região e Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais da Região Oeste do Paraná. 2010-2012.

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agro-Industriais de Medianeira e Região e Sindicato das Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais da Região Oeste do Paraná. 2011-2012.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Cooperativa Agroindustrial Lar; Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agropecuárias, Agrícolas e Agroindustriais de Medianeira e Região – PR. 2013-2014.

IV- LEIS APROVADA PELA CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE SANTA HELENA. De acordo com livros de registro da mesma Casa de Leis.

Lei Municipal nº 1.331, de 22 de junho de 2001.

Lei Municipal nº 1.345, de 28 de agosto de 2001.

Lei Municipal nº 1.826, de 5 de março de 2009.

Lei Municipal nº 1.836, de 23 de abril de 2009.

VI - Fontes em meio eletrônico.

Administração municipal entregou creche e ginásio de esportes no interior do município. Matéria veiculada em 9 de nov. de 2011. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=637532>>. Acesso em: 22 fev. 2012.

Agência Brasil. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/noticia/4197549/economia/bndes-financia-com-r-156-milhoes-implantacao-de-granjas-no-parana/?indice=1100>>. Acesso em: 28 fev. 2012.

Câmara Municipal de Vereadores. Ata da Sessão Ordinária nº 2268 da Câmara de Vereadores do Município de Santa Helena, expediente de 30 de maio de 2011. Elaborada por Valdonir

Luiz Weizenmann e Sadi Turra. Disponível em: <<http://201.24.212.215/upload/ata2268.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2012.

Coob-vantress. Disponível em: <<http://www.cobb-vantress.com/a-better-world/overview/blog/detail/a-better-world/2012/12/28/egg-producing-project-aimed-at-reducing-child-hunger>>. Acesso em: 3 jan. 2013.

Globo aves. KAEFFER, Roberto. Entrevista cedida à revista da patronal rural de Cascavel. Disponível em: <<http://www2.globoaves.com.br/negocios.php>>. Acesso em: 25 jan. 2013.

Rural soft. Disponível em: <<http://ruralsoft.com.br/>>. Acesso em: 7 jan. 2014.

Jornal Correio do Lago. Polícia Militar realiza abordagens em estabelecimentos do interior do município. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=659384>>; Polícia Militar de Santa Helena desencadeia mais uma ação das operações relâmpago. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=659313>>; Polícia Militar realiza operações relâmpago na cidade. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=659050>>. Veículo é recolhido durante bloqueio de trânsito na Avenida Brasil. Reportagens disponíveis em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=659196>>; Bloqueio de trânsito resulta na apreensão de um carro e duas motos. Disponível em: <<http://www.correiodolago.com.br/noticias.php?id=659112>>. Acesso em: 25 jan. 2012.

Jornal o mensageiro. VILA CELESTE: o renascimento depois do dilúvio. Ed.1664. 9 de jun. de 2011. Disponível em: <<http://www.jornalmensageiro.com/materia.php?id=6424>>. Acesso em: 19 fev. 2013.

Jornal O Presente. Disponível em: <<http://www.opresenterural.com.br/noticias.php?n=3026>>. Acesso em: 4 fev. 2013.

MD. Saúde: um blog médico para pacientes. Disponível em: <<http://www.mdsaude.com/2009/12/ast-alt-tgo-tgp.html>>. Acesso em: 12 jan. 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em: 28 jul. 2011.

Sindicato das Indústrias de Produtos Avícolas do Estado do Paraná. Disponível em: <<http://www.sindiavipar.com.br>>. Acesso em: 27 set. 2012.

União Brasileira de Produtores e Exportadores de Frangos. Disponível em: <<http://www.abef.com.br/ubabefnovo/index.php>>. Acesso em: 3 jan. 2013.

Concursos no Brasil. Disponível em: <<http://concursosnobrasil.com.br/noticias/emprego-sine-santa-helena-pr.html>>. Acesso em: 17 fev. 2013.

Cooperativa Agroindustrial Lar. Disponível em: <<http://www.lar.ind.br/v3/>>. Acesso em várias oportunidades durante o período da pesquisa.

Rádio Grande Lago. Disponível em: <<http://www.rgl.com.br/noticia/santa-helena/tania-maffini-e-eleita-presidente-do-conselho-municipal-do-trabalho>>. Acesso em: 10 mar. 2013.

Prefeitura Municipal de Santa Helena. Disponível em: <<http://www.santahelena.pr.gov.br>>. Acesso em: nov. 2012.

Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/estrutura-universitaria/pro-reitorias/prograd/catalogo-de-cursos-da-utfpr/medianeira>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

União Brasileira de Avicultura. Protocolo de Boas Práticas de Produção de Frango. São Paulo, julho de 2008. Disponível em: <http://www.avisite.com.br/legislacao/anexos/protocolo_de_boas_praticas_de_producao_de_frangos.pdf>. Acesso em: jan. 2013.

Farm Animal Welfare Council. Disponível em: <<http://www.fawc.org.uk/members.htm>>. Acesso em: 8 jul. 2013.

Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas, Agropecuárias e Agroindustriais – Sintrascoom. Disponível em: <<http://www.sintrascoom.com.br/?p=509>>. Acessos em: jun. 2010.

Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil – Fenatracoop. Disponível em: <<http://www.fenatracoop.com.br/site/>>. Acessos em: jun. 2010.

VII- Revistas da empresa

REVISTA DA LAR, n. 20, ano IV, p. 4, mar./abr. 2010.

REVISTA DA LAR, nº 37, ano VII, p. 18-19, fev./jan. 2013.

REVISTA DA LAR, nº 37, ano VII, p. 20, fev./jan. 2013.

REVISTA DA LAR, nº 37, ano VII, p. 29, fev./jan. 2013.

REVISTA DA LAR, nº 37, ano IIV, p. 15, jan./fev. 2013.

VII - Materiais da Cooperativa Agroindustrial Lar: Circulares internas da UPP.

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. As Cinco Liberdades do Frango – Avicultura.

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. De que forma seu trabalho interfere na satisfação do cliente?

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. Normas de Boas Práticas de Fabricação (BPF). Emissão 19/4/2007, revisão 13/2/2008.

IX - Documentação entregue aos trabalhadores pela empresa.

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), 26 de setembro de 2011.

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS PARA CONTRATAÇÃO – Unidade Produtora de Pintainho. 18 de julho de 2011.

CONTRATO DE TRABALHO. Empregadora Cooperativa Agroindustrial Lar, funcionária Lucinéia Fagnani.

COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL LAR. Ordem de Serviço NR 01 – Item 1.7- Letra “b”. 3 de outubro de 2011.

PEDIDO DE DEMISSÃO. 8 de dezembro de 2011.

TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. 15 de dezembro de 2011.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMY, Irene Spies. **Formação e organização política da classe dominante agrária: a Sociedade Rural do Oeste do Paraná**. Marechal Cândido Rondon, 2010. p. 173. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná.
- ADORNO, Theodor. **Indústria cultural e sociedade**. São Paulo: Paz e Terra. 2002.
- ALMEIDA, Paulo Roberto de. “Cada um tem um sonho diferente”: histórias e narrativas de trabalhadores no movimento de luta pela terra. In: _____; KHOURY, Y. A.; MACIEL, L. A. (Orgs.). **Outras histórias: memórias e linguagens**. São Paulo: Olho d'Água, 2006. 44-60.
- BELL' AVER, D. J. **Trabalhadores e políticas públicas de emprego. Toledo-PR, décadas de 1990 A 2000**. Marechal Cândido Rondon, 2009. p. 55. Trabalho Acadêmico (TCC) – História, Unioeste.
- BELUSSO, Diane. **O papel da empresa cooperativa no espaço da agroindustrialização**. Marechal Cândido Rondon, 2003. p. 40. Trabalho Acadêmico (TCC) - Geografia, Unioeste.
- _____. **A integração de agricultores às cooperativas agrícolas abatedoras de frangos no Oeste do Paraná**. Presidente Prudente, 2011. p. 219. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP.
- BEN, Marilucia. **Os “nós” da territorialização da Cooperativa Agroindustrial Lar no oeste paranaense**. Francisco Beltrão, 2012. 125 p. Dissertação (Mestrado em Geografia), Universidade Estadual do Oeste do Paraná.
- BOSI, Antônio de Pádua. História das relações de trabalho na cadeia produtiva avícola no Brasil (1970-2010). **Revista de História Regional**, v. 16, n. 2, p. 400-430, 2011b.
- _____. Juventude e trabalho industrial no Oeste Paranaense: o futuro que não se realiza. Dossiê: Relações Campo-Cidade – Notas de Pesquisa. In: **Temas & Matizes** - vol. 8, n. 16, p. 172-183, 2º semestre de 2009.
- _____. A cultura da classe: a recusa do trabalho em frigoríficos no Oeste Paranaense (1990-2010). **Diálogos**. Maringá. (On-line), vol. 17. nº 1, p. 309-335, jan./abr. 2013. Disponível em: <http://www.uem.br/dialogos/index.php?journal=ojs&page=article&op=view&path%5B%5D=669&path%5B%5D=pdf_561>. Acesso em: 3 out. 2013.
- _____. **Acumulação de capital, industrialização e exploração do trabalho no Oeste do Paraná (1960-2010)**. 2013, p. 1-25. Acessado por e-mail em 27 de jun. de 2013.
- _____; VARUSSA, Rinaldo José. **“Daí, virei pau pra toda obra”**: discutindo a qualificação profissional a partir da agroindústria do Oeste do Paraná. 2013. Capítulo de livro no prelo.
- _____; Um ensaio sobre industrialização, desenvolvimento econômico e trabalho degradado no oeste do Paraná. In:_____. **Precarização do trabalho no Brasil Recente: ensaios sobre o mundo dos trabalhadores (1980-2000)**. 1. ed. Cascavel, PR: EdUnioeste, 2011a.
- _____; Varussa, Rinaldo José. Introdução: a propósito de um breve balanço necessário. In:_____;_____. (Orgs.). **Trabalho e trabalhadores na contemporaneidade: diálogos historiográficos**. Cascavel, PR: EdUnioeste, 2011. p. 7-15.

BRAGA, Vinícius Costa. **Análise da viabilidade na implantação de biodigestores para tratamento e valorização de dejetos suínos na franja Brasil-Agroceres PIC**. Patos de Minas – MG, 2006. p. 93. Trabalho Acadêmico (Estágio Supervisionado) – Administração, Universidade Patos de Minas – UNIPAM. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/analise-da-viabilidade-na-implantacao-de-biodigestores-para-tratamento-e-valoracao-de-dejetos-suinos-na-granja-brasil-agroceres-pic/739/>>. Acesso em: 8 ago. 2010.

CHALHOUB, Sidney; SILVA, Fernando Teixeira da. Sujeitos no imaginário acadêmico: escravos e trabalhadores na historiografia brasileira desde os anos 1980. **Cadernos AEL**, Trabalhadores, leis e direitos. Campinas, SP: UNICAMP/IFCH/AEL, v. 14, nº 26, p. 11-50, 2009.

CHESNEAUX, Jean. **Devemos fazer tábula rasa do passado?** São Paulo: Ática, 1994.

CHRIST, Flaviane Mônica. **Memórias, projetos e lutas na formação história do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de São Miguel do Iguçu/PR (1970-2009)**. Marechal Cândido Rondon, 2010. p. 157. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

COELHO NETO, Eurelino T. A dialética na oficina do historiador: ideias arriscadas sobre algumas questões do método. **Revista História e Luta de Classes**, nº 9, p. 9-16, jul. 2007.

COLODEL, José Augusto. **História de Santa Helena: descobrindo e aprendendo**. Ensino Fundamental. Santa Helena, Prefeitura Municipal, Secretaria de Educação e Cultura: Ed. Educativa, 2000.

DAMATTA, Roberto. O ofício de etnólogo, ou como ter "Anthropological Blues". **Museu Nacional, Rio de Janeiro**, Comunicação, em edição mimeografada, nº 1, p. 9, set. 1974.

DARTON, R. **O grande massacre de gatos, e outros episódios da história cultural francesa**. Rio de Janeiro: Graal, 2001.

DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **A vida fora das fábricas: cotidiano operário em São Paulo (1920/1934)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

DIAS, Edmundo Fernandes. Racionalidade que se faz história. In: _____. (Org.). **O outro Gramsci**. 3. ed. São Paulo: Xamã Editora, 1996. p. 9-59.

DIAS, Edmundo Fernandes. Reestruturação produtiva - a forma atual da luta de classes. **Outubro**: Revista do Instituto de Estudos Socialistas. São Paulo, n. 1, p. 45-52, 1998.

DOTTO, Jerry Antônio. **Boas recordações e isolamento: história de Vila Celeste (1967-1982)**. Marechal Cândido Rondon, 1999. 44 fls. Trabalho Acadêmico (TCC) – História, Unioeste.

DUBY, George. **Idade Média, idade dos homens: do amor e outros ensaios**. Trad. Jonatas Batista Neto. São Paulo: Companhia das Letras, 1989. p. 11-94.

ENGELS, F. As guerras camponesas na Alemanha. In: _____. **A revolução antes da revolução**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

FAGNANI, Lucinéia. **Experiências dos trabalhadores da Unidade de Produção de Pintainhos da Cooperativa Agroindustrial Lar, Vila Celeste – Santa Helena/Paraná**. Marechal Cândido Rondon, 2010. 116 p. Trabalho Acadêmico (TCC) – História, Unioeste.

FENELON, Déa Ribeiro. Apresentação. In: BOSI, Antônio. Pádua. **Os “sem gabaritos”**: experiências de luta e organização popular de trabalhadores em Monte Carmelo/MG nas décadas de 1970/1980. Cascavel, PR: Edunioeste, 2000. p. 17-28.

_____. Apresentação. In: ALMEIDA, Paulo Roberto de; KHOURY, Yara Maria Aun; MACIEL, Laura Antunes (Orgs.). **Outras histórias: memórias e linguagens**. São Paulo: Olho d'Água, 2006. p. 5-22.

FINKLER, Ana Luiza. **Os problemas de saúde dos trabalhadores e a relação com o processo de trabalho em frigoríficos**. Cascavel, 2007. 95p. Trabalho Acadêmico (TCC) – Enfermagem, Unioeste.

FONTES, Virginia. **O Brasil e o capital-imperialismo: teoria e história**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPSJV/Editora UFRJ, 2010.

FREITAS, Sheille Soares de. Em busca de trabalho? A atuação de trabalhadores produzindo espaços de confrontação. In: VII Simpósio Nacional Estado e Poder: Sociedade Civil. Universidade Federal de Uberlândia. 2012. Uberlândia. **Anais...**, p. 1-12.

_____; SANTOS, Carlos Meneses de Sousa. Senhores de terra e trabalhadores rurais: Entre a produção rendeira e assalariamento, Oeste do Paraná na segunda metade do século XX e início do século XXI. **Projeto de Extensão “Em Evidências: Produção e Uso de Fontes no Ensino de História”**. **Problematizando o Oeste: Entre o Projeto Colonial e os Empreendimentos Agroindustriais**. 2013a. p. 1-22.

_____; _____. Trabalhadores rurais e senhores de terra: nos campos da agroindustrialização Oeste do Paraná na segunda metade do século XX e início do século XXI. **Projeto de Extensão “Em Evidências: Produção e Uso de Fontes no Ensino de História”**. **Problematizando o Oeste: Entre o Projeto Colonial e os Empreendimentos Agroindustriais**. 2013b. p. 1-21.

GINZBURG, Carlo. Sinais raízes de um paradigma indiciário. In: _____ **Mitos, emblemas, sinais: morfologia e história**. 2. ed. 5. reimpr. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 143-179.

GOZER, Diego Fornazier et al. **Cooperativa Agroindustrial Lar: conciliando a doutrina cooperativista com a competitividade de mercado**. Disponível em: <<http://www.sober.org.br/palestra/13/532.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2010.

HECK, Fernando Mendonça. **Degradação anunciada do trabalho formal na Sadia, em Toledo (PR)**. Presidente Prudente/SP, 2013. 217p. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista.

_____. Do desenvolvimento regional aos territórios da degradação do trabalho: o trabalho em frigoríficos. In: **XIII Jornada do Trabalho**. Presidente Prudente, 9 a 12 de outubro de 2012.

HOGGART, Richard. **Utilizações da cultura: aspectos da vida da classe trabalhadora**. Lisboa: Presença, 1973.

JUNQUEIRA, Clarissa Pereira; GIMENES, Régio Márcio Toesca. Cooperativa Agroindustrial Lar: conciliando a doutrina cooperativista e a competitividade de mercado **Revista Ciência Empresarial**. UNIPAR, Umuarama, v. 10, n. 2, p. 315-345, jul./dez. 2009.

KHOURY, Yara Maria Aun. Muitas memórias, outras histórias: cultura e o sujeito na história. In: FENELON, Déa Ribeiro et al. (Orgs.). **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Ed. Olho d'Água, 2004. p. 127.

_____. O historiador, as fontes orais e a escrita da história. In: _____; ALMEIDA, Paulo Roberto de; MACIEL, Laura Antunes. **Outras histórias: memórias e linguagens**. São Paulo: Olho d'Água, 2006. p. 22-43.

LANGARO, Jiani Fernando. Histórias locais, projetos culturais: construindo lembranças e esquecimentos (Santa Helena – PR, 1987 – 2000). Dossiê Cidade. **Revista Espaço Plural**, ano VIII, nº 17, p. 25-32, 2º semestre 2007.

_____. **Para além de pioneiros e forasteiros**: outras histórias do oeste do Paraná. Uberlândia, 2005. 280fls. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal de Uberlândia.

LEFEBVRE, Henri. **La presencia y la ausencia**: contribución a la teoría de las representaciones. México: Fondo de Cultura Económica, 1983.

LENIN, Wladimir Ilich Uliánov. O imperialismo, fase superior do capitalismo. In: **Obras Escolhidas**. Vol. 1. São Paulo: Editora Alfa- Omega, 1979.

LUTFI, Eulina Pacheco et al. As representações e o possível. In: MARTINS, José de Souza (Org.). **Henri Lefebvre e o retorno à dialética**. São Paulo: Editora Hucitec, 1996. p. 87-97.

MARIN, Roberto. **Lar na história**: os 40 anos da Cooperativa Agroindustrial Lar. 1. ed. Cascavel, PR: Gráfica Tuicial, 2005.

MARSCHALL, Clélio Roberto. **Pequena propriedade e cooperativismo no Oeste do Paraná**: um estudo a partir da Cooperativa Agroindustrial Lar. Toledo, 2005. 199 fls. Dissertação (Desenvolvimento Regional e Agronegócio). Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. Tradução de Reginaldo Santa Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

_____. O método da economia política. In: **Contribuições à crítica da Economia Política**. Trad. e int. de Florestan Fernandes. São Paulo: Editora Flama, 1946.

_____. Produção progressiva de uma superpopulação relativa ou de um exército industrial de reserva. In: **O capital**: crítica da Economia Política. Vol. II. 24ª ed. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro, 2011. p. 732-744.

_____. **Manuscritos econômicos e filosóficos**. 4ª reimpressão. São Paulo: Boitempo. 2010.

_____. Lei: tendência a cair da taxa de lucro. In: **O capital**. Livro 3, vol. 4 (cap. XII e XVI). São Paulo: Civilização Brasileira, 1983. p. 241-276.

_____. Friedrich. **A ideologia alemã (I – Feuerbach)**. 5. ed. São Paulo: Editora Hucitec, 1986.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. Rio de Janeiro: Vícios de Leitura, 2002.

MENDONÇA, Sônia Regina. Estado e hegemonia do agronegócio no Brasil. **História e Perspectivas**, Uberlândia (32/33): 91-132, jan./jul./ago./dez. 2005.

MÉSZÁROS, István. A taxa de utilização decrescente no capitalismo. In: **Para além do Capital**. 2. ed. São Paulo: Ensaio, 1996.

MOREIRA, Vagner José. História e historiografia do trabalho e dos trabalhadores a avicultura no Oeste do Paraná. In: I Jornada Latinoamericana de História, Trabajo, Movimientos Sociales y Educación Popular. V Jornadas sobre Historia y Educación. I Jornada sobre Antropología y Educación Popular. UNIOESTE, 2013, Foz do Iguaçu. **Anais...**, p. 1-15.

_____. A experiência social de trabalhadores ovelheiros e a produção de ovos e aves no tempo do “tubarão de galinhas” In: **II Simpósio Nacional em História - Trabalho, Cultura**

e **Poder**: o ofício do historiador, 2010, Marechal Cândido. **Anais Eletrônicos/CD-Rom**. Marechal Cândido Rondon: UNIOESTE, ago./set. 2010. p. 1-12.

_____. **Memórias e histórias de trabalhadores em luta pela terra: Fernandópolis-SP, 1946-1964**. Uberlândia, 2009. 267 fls. Tese (Doutorado em História) - Universidade Federal de Uberlândia.

MÜLLER, Geraldo. Insistindo na recência do complexo agroindustrial brasileiro. **Revista de Economia Política**, v. 3, nº 2, p. 145-153, abr./jun. 1983.

MURAKAMI, Thays Gonçalves de Lima. **As redes de valor do conhecimento como geradoras e difusoras do progresso técnico para as atividades agropecuárias**: o caso da avicultura brasileira. Campinas, 2010. 196 fls. Dissertação (mestrado em Política Científica e Tecnológica) - Instituto de Geociência, Universidade Estadual de Campinas.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. **O trabalho antropológico**. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2002. p. 17-35 (Col. Paralelos).

OLIVEIRA, Aristeu de. Manual de práticas trabalhistas. 43. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002. Disponível em: <www.editoraatlas.com.br/atlas/webapp/download>. Acesso em: 10 jan. 2013.

PAOLI, Maria. Célia; SADER, Eder; TELLES, Vera da Silva. Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico. **Revista Brasileira de História**, v. 3, nº 6, p. 129-149, 1983.

PAULA, Luciane de; VASCONCELOS, Marilda Franco de Moura. A paixão do funk pelo prazer: modo se ser suingue. **Revista Alfa**. São Paulo, nº 53, p. 501-521, 2009.

PORTELLI, Alessandro. “O momento da minha vida”: funções do tempo na história oral. In: FENELON, Déa Ribeiro et al. (Orgs.). **Muitas memórias, outras histórias**. São Paulo: Olho d'Água, 2004. p. 296-313.

_____. A filosofia e os fatos: narração, interpretação e significado nas memórias e nas fontes orais. **Tempo**, Rio de Janeiro, UFF, v. 1, nº 2, p. 59-72, 1996.

_____. Forma e significado na história oral. A pesquisa como um experimento em igualdade. **Projeto História**, São Paulo, Educ, n. 14, p. 25-39, fev. 1997.

RUDÉ, G. Introdução; Ideologia e consciência de classe; Camponeses. In: _____. **Ideologia e protesto popular**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

SADER, Eder. **Quando novos personagens entraram em cena**: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da grande São Paulo (1970-80). 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 17-60; p. 311-315.

SANTANA, M. A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. **Caderno do Instituto Humanista Unisinos (IHU)**, ano 3, nº 34, p. 1-22, 2005.

SATO, L. O desemprego do tempo: narrativas de trabalhadores desempregados em diferentes ambientes sociais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 8, p. 1-27, 2005.

SCHREINER, Davi Felix. **Cotidiano, trabalho e poder**: a formação da cultura do trabalho no extremo Oeste do Paraná. 2. ed. Toledo, PR: Editora Toledo, 1997.

_____. **Entre a exclusão e a utopia**: um estudo sobre os processos de organização da vida cotidiana nos assentamentos rurais (região sudoeste/oeste do Paraná). São Paulo, 2012. 461 fls. Tese (Doutorado em História) - Universidade de São Paulo.

SHIVA, Vandana. **Biopirataria**: a pilhagem da natureza e do conhecimento. Tradução de Laura Cardellini Barbosa de Oliveira. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

SILVA, Rosane Marçal da. **Trabalhadores e luta por moradia em Santa Helena – PR (décadas de 1990 e 2000)**. Marechal Cândido do Rondon, 2011. 197 fls. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

_____, Trabalhadores e o processo de industrialização no Oeste do Paraná (décadas de 1980 e 2000). **XIII Encontro Estadual de História, ANPUH - PR**. Out. de 2012. p. 407-418.

_____, Trabalhadores e programas assistencialistas: o Bolsa Família em Santa Helena/PR. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso. Graduação em História. Marechal Cândido Rondon. Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas. 1995.

TELLES, Vera da Silva. Mutações do trabalho e experiência urbana. **Revista Tempo Social - USP**. São Paulo, v. 18, n. 1, 2006b.

_____. Trajetórias urbanas: fios de uma descrição da cidade. Pontos e linhas II. p. 1-25. Disponível em: <http://www.veratelles.net/home/wp-content/uploads/2013/04/2005-Nas-tramas-da-cidade_-Pontos-e-Linhas-II.pdf>. Acesso em: abr. de 2012c.

_____. Nas franjas da “cidade global”: tudo certo, tudo em ordem? In: _____; CABANES, Robert (Org.). **Nas tramas da cidade: trajetórias urbanas e seus territórios**. São Paulo: Associação Editorial Humanitas, p. 139-176, 2006a.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, disciplina do trabalho e capitalismo industrial. In _____. **Costumes em comum: estudos sobre a cultura popular tradicional**. Tradução de Rosaura Eichewmborg. 5ª reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 2011a. p. 267-304.

_____. **A miséria da teoria ou um planetário de erros**. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

_____. **A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade**. Vol. I. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011b.

_____. **A formação da classe operária inglesa: a maldição de Adão**. Vol. II. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987a.

_____. Consciência de classe. In: _____. **A formação da classe operária inglesa: a força dos trabalhadores**. Vol. III. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987b.

_____. **Senhores e caçadores: a origem da Lei Negra**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. p. 15-144; p. 331-361.

_____. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos**. NEGRO, Antônio Luigi; SILVA, Sérgio. (Orgs.). Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 2001. 286 p.

TOEBE ZEN, Rosane. **O processo de trabalho dos avicultores parceiros da Sadia S. A: controles, mediações e autonomia**. Cascavel, 2009. 142 fls. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

TOSTES, Suzane Conceição Paltolfi. **Revista Veja e a luta de classes dos anos 1980: FIESP e CNI contra CUT e PT pelo olhar da Veja durante os anos 1985-1989**. Marechal Cândido Rondon, 2012, 201 fls. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

VARUSSA, Rinaldo José. Industrialização, trabalhadores e Justiça do Trabalho no Oeste do Paraná (década de 1990): algumas considerações. **Tempo da Ciência**, Unioeste, v. 13, p. 145-156, 2006.

_____. Sindicalismo e trabalhadores em cooperativas no Oeste do Paraná (décadas de 1990 e 2000). **Revista Mundos do Trabalho**. v. 4, n. 7, p. 163-177, jan./jun. 2012) Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5007/1984-9222.2012v4n7p163>>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. “Daí, eu agarrei o mundo”: experiências e trajetórias de trabalhadores “sem profissão definida” a partir do Oeste do Paraná (décadas de 1970 a 2000). **História & Perspectivas**, Uberlândia, n. 43, p. 71-102, jul./dez. 2010.

VIEIRA, Maria do Pilar de Araújo; PEIXOTO, Maria do Rosário da Cunha; KHOURY, Yara Maria Aun. **A pesquisa em História**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1995.

WALTER, Salete Inês. **Experiências sociais e relações de trabalho dos trabalhadores pegadores de frango e batedores de caixa de Marechal Cândido Rondon-PR**. Marechal Cândido Rondon, 2013. 70fls. Trabalho Acadêmico (TCC) - História, Unioeste.

WESZ JUNIOR, Valdemar João Wesz. **Dinâmicas e estratégias das agroindústrias de soja no Brasil**. Rio de Janeiro: E-Papers, 2011.

WILLIAMS. Raymond. **Marxismo e literatura**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

WILLIAMS, Raymond. Base e superestrutura na teoria cultural marxista. Coordenadoria de Comunicação Social. **Revista USP**, jun./jul./ago. 2005.

WINTER, Maycon Luiz. **Cooperativismo e reorganização do espaço no Oeste do Paraná: o caso da Cooperativa Agroindustrial Lar**. Marechal Cândido Rondon, 2009. 65 fls. Trabalho Acadêmico (TCC) – Geografia, Unioeste.